



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU**  
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



**Kierunek na pracę  
wzmocnienie mobilności  
na pomorskim rynku pracy**  

---

**raport ewaluacyjny**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

# **Kierunek na pracę wzmocnienie mobilności na pomorskim rynku pracy**

---

**Raport ewaluacyjny**

Gdańsk, sierpień 2015 r.

Koordinacja projektu „Kierunek na pracę - wzmocnienie mobilności na pomorskim rynku pracy”

Wydział Programów Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Projekt i publikacja współfinansowane są przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

**Autorzy:**

Sylwia Dera

Marcin Średziński

Radosław Więckiewicz

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Gdańsk, sierpień 2015 r.

Jakiegokolwiek drukowanie, kopiowanie i inne rodzaje wykorzystania treści publikacji dozwolone jest wyłącznie w celach niekomercyjnych i dla użytku własnego.

**Projekt graficzny i skład:**

Drukarnia HELDRUK

**Druk:**

Drukarnia HELDRUK

82-200 Malbork

ul. Partyzantów 3B

tel. 55 272 74 01

www.heldruk.pl

**Wydawca:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

ul. Podwale Przedmiejskie 30

80-824 Gdańsk

tel. 58 326 18 01

fax 58 326 48 94

e-mail: wup@wup.gdansk.pl

www.wup.gdansk.pl

ISBN 978-83-942731-4-9

Nakład: 150 egzemplarzy

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie



## Spis treści

<b>Rozdział 1.</b> Informacje o projekcie „Kierunek na pracę – wzmocnienie mobilności na pomorskim rynku pracy” .....	5
<b>Rozdział 2.</b> Cele i metodologia badania ewaluacyjnego .....	11
<b>Rozdział 3.</b> Ocena sposobu zarządzania i wdrażania projektu oraz jakości współpracy instytucji zaangażowanych w jego realizację .....	17
<b>Rozdział 4.</b> Użyteczność i trwałość oferowanego wsparcia z punktu widzenia uczestników projektu ...	29
<b>Rozdział 5.</b> Rezultaty projektu .....	69
<b>Rozdział 6.</b> Wnioski i rekomendacje .....	75
<b>Załączniki</b> .....	79
<b>Spis tabel</b> .....	91
<b>Spis wykresów</b> .....	93



# Rozdział 1

## Informacje o projekcie „Kierunek na pracę – wzmocnienie mobilności na pomorskim rynku pracy”



Projekt stanowił odpowiedź na potrzebę wsparcia mobilności wewnątrzregionalnej celem lepszego wykorzystania miejsc pracy w województwie pomorskim i wyrównywania szans na zatrudnienie mieszkańców z różnych jego rejonów. Skierowanie działań wspierających mobilność na obszary charakteryzujące się wysokim poziomem bezrobocia miało przyczynić się do lepszego zagospodarowania niewykorzystanych zasobów pracy skoncentrowanych na terenach pozametropolitalnych i wiejskich.

Ze względu na specyfikę województwa pomorskiego (skupienie dużego potencjału gospodarczego i edukacyjnego w aglomeracji trójmiejskiej), mobilność pracownicza mieszkańców jest kluczowym elementem, który decyduje o powodzeniu działań rozwojowych podejmowanych w regionie. Zwiększenie mobilności mieszkańców zapewni lepsze wykorzystanie miejsc pracy oraz miejsc edukacji w województwie i pomoże w wyrównywaniu szans na zatrudnienie mieszkańców z różnych jego rejonów.

Z badania dotyczącego mobilności mieszkańców województwa pomorskiego wynikało, że Pomorzanie nie są zbyt mobilni. W ciągu 3 lat przed realizacją badania tylko 7% mieszkańców województwa zmieniałoby przynajmniej czasowo miejsce zamieszkania ze względu na pracę, ledwie 1/3 dojeżdżała codziennie do pracy poza miejsce stałego zamieszkania, dojeżdżając średnio niecałe 20 km.<sup>1</sup> Stąd już obecnie należy przewidywać potrzebę przemieszczania się za pracą do obszarów metropolitalnych pracowników z terenów pozametropolitalnych, w tym głównie z obszarów wiejskich.

Warunkiem podejmowania skutecznych działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych jest dopasowanie działań do potrzeb i sytuacji osoby bezrobotnej, przy uwzględnieniu specyfiki danego rynku pracy. Kolejnym aspektem działań na rzecz zwiększenia skuteczności walki z bezrobociem jest otwarcie rynku usług doprowadzania do zatrudnienia dla sektora niepublicznego. Doświadczenia wielu krajów pokazują, że instytucje niepubliczne, jak np. prywatne agencje zatrudnienia, mogą aktywnie uczestniczyć w procesie przywracania osób bezrobotnych na rynek pracy. Jednym z najważniejszych założeń, leżących u podstaw wdrażania modelu kontraktowania usług aktywizacji osób bezrobotnych, jest zwiększenie efektywności wydatkowania środków publicznych. Aktualnie stosowane w wielu krajach rozwiązania różnią się co do szczegółów, niemniej zakładają na ogół opieranie istotnej części wynagrodzenia operatora na efektach jego działań. Dopiero więc osiągnięcie efektu – najczęściej w postaci doprowadzenia do zatrudnienia osoby bezrobotnej lub utrzymania tego zatrudnienia w określonym przedziale czasu – uprawnia wykonawcę (operatora) do wystąpienia o określoną część przysługującego wynagrodzenia. Udział części „efektywnościowej” w wynagrodzeniu wykonawcy ogółem waha się w zależności od modelu, niemniej płatności tego typu stanowią na ogół przeważającą część wynagrodzenia.

<sup>1</sup> Migracje szansą województwa pomorskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy, Raport z badania zrealizowanego przez PBS DGA Sp. z o.o.; Sopot 2009.

## Podstawowe informacje o projekcie

Projekt „Kierunek na pracę (...)” realizowany był przez Województwo Pomorskie - Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (WUP) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich; Działanie 6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności w regionie; Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

- Okres realizacji projektu: 01.12.2012 – 31.08.2015.
- Okres realizacji wsparcia dla uczestników projektu: 08.2013 – 04.2015.
- Budżet projektu: 4 150 000 PLN.
- Cel projektu: wsparcie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia 1000 osób gotowych podjąć pracę poza dotychczasowym miejscem zamieszkania poprzez zastosowanie instrumentów ułatwiających mobilność geograficzną.

## Uczestnicy

Uczestnicy projektu – 1000 mieszkańców województwa pomorskiego pozostających bez zatrudnienia (z wyłączeniem mieszkańców Trójmiasta) - zarówno zarejestrowanych, jak i niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne w powiatowych urzędach pracy, w tym w szczególności osoby młode (co najmniej 250 osób poniżej 25 roku życia) oraz osoby zamieszkujące na obszarach wiejskich.

## Główne działania

Działania realizowane w ramach projektu skoncentrowane były na:

- **doprowadzeniu do zatrudnienia co najmniej 600 uczestników projektu** (na podstawie umowy o pracę / zlecenie za wynagrodzeniem równym lub wyższym od minimalnego – umowa na co najmniej 1 miesiąc),
- **zapewnieniu zatrudnienia dla minimum 450 uczestników projektu** po zakończeniu udziału w projekcie (umowa o pracę / zlecenie na co najmniej 3 miesiące, wynagrodzenie równe lub wyższe od minimalnego),
- **wsparciu mobilności geograficznej** uczestników projektu.

W ramach projektu opracowano **pomorski model kontraktowania usług doprowadzenia do zatrudnienia**, który uwzględni polskie oraz brytyjskie doświadczenia w aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia. Model ten opiera się na koncepcji uruchomienia współpracy z podmiotem niepublicznym (agencją zatrudnienia) mającym świadczyć tzw. „pakiet startowy” dla osoby poszukującej zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Taki Wykonawca/Operator usług aktywizacji zawodowej wynagradzany jest proporcjonalnie do efektów zatrudnieniowych uzyskiwanych przez uczestników.

## Elementy modelu:

- Zakres usług wspierających aktywizację zawodową w ramach „pakietu startowego”, jakie zobowiązany jest oferować uczestnikom Wykonawca/Operator:
  - usługi wspierające podjęcie i utrzymanie zatrudnienia,
  - usługi wspierające mobilność przestrzenną.
- Wynagrodzenie dla Wykonawcy/Operatora wypłacane jest w transzach za aktywizację zawodową każdego uczestnika z osobna.

## Wykonawca

Wykonawcą usług aktywizacji zawodowej uczestników projektu wyłonionym w drodze procedury przetargowej została Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. ze Słupska (umowa podpisana 17.06.2013 r., realizacja umowy do 31.07.2015 r.).

W ramach w/w umowy PARR S.A. jako niepubliczna agencja zatrudnienia pomagała mieszkańcom Pomorza, zainteresowanym pracą poza miejscem zamieszkania, w znalezieniu odpowiedniego miejsca pracy, w skutecznej aplikacji o to miejsce, znalezieniu połączeń komunikacyjnych, które umożliwiały dojazd do pracy bądź w wyszukaniu miejsca zakwaterowania. Uczestnicy projektu mogli liczyć na dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy, kosztów zakwaterowania oraz kosztów sprawowania opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, a także na sfinansowanie krótkotrwałych szkoleń niezbędnych do otrzymania certyfikatów wymaganych przez pracodawców.

## Zadania PARR S.A.:

- prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnej realizowanych zadań (m.in. utworzenie strony internetowej, kolportaż materiałów promocyjnych);
- przeprowadzenie rekrutacji osób pozostających bez zatrudnienia do projektu. Rekrutacja do projektu miała charakter ciągły i trwała od 08.2013 r. do 07.2014 r.;
- utworzenie co najmniej dwóch centrów aktywizacji do spotkań z uczestnikami projektu (utworzono ich 8: w Słupsku, Chojnicach, Kwidzynie, Malborku, Wejherowie, Kartuzach, Starogardzie Gdańskim, Nowym Dworze Gdańskim);
- sporządzenie dla każdego uczestnika projektu Indywidualnego Planu Doprowadzenia do Zatrudnienia (IPDZ);
- realizacja IPDZ - w tym świadczenie usług wspierających uczestnika projektu w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, opieka psychologiczna, opieka logistyczna, kierowanie na szkolenia do instytucji szkoleniowych, udzielanie wsparcia w postaci wypłaty instrumentów mobilnościowych oraz dofinansowania kosztów opieki nad dzieckiem i osobą zależną.

Wynagrodzenie dla Wykonawcy wypłacane było w transzach za **osiągnięte efekty**. Pula środków przeznaczona na wynagrodzenie wyniosła - **2 808 750 zł**, za jednego uczestnika maksymalnie – **5 250 zł**:

- **I transza 10%** - 525 zł – za opracowanie IPDZ dla uczestnika projektu - 1000 osób;
- **II transza 20%** - 1 050 zł - za pozyskanie zatrudnienia dla uczestnika - umowa o pracę/zlecenie na co najmniej 1 miesiąc przy wynagrodzeniu miesięcznym nie niższym niż minimalne - 600 osób;
- **III transza 70%** – 3 675 zł - za wsparcie uczestnika w utrzymaniu zatrudnienia; jeżeli uczestnik przepracował w projekcie 3 miesiące i po ukończeniu udziału w projekcie miał zapewnione zatrudnienie - 450 osób.

**Wykonawca zrealizował w 100% wskaźniki dla wszystkich transz**

## Wynagrodzenie a ścieżka uczestnika w projekcie



## Ścieżka udziału uczestnika w projekcie

Osoba zakwalifikowana do udziału w projekcie mogła pozostawać jego uczestnikiem przez okres do 9 miesięcy. Do tego okresu zaliczał się:

- czas poszukiwania zatrudnienia (możliwość skorzystania z usług wspierających podjęcie zatrudnienia oraz szkoleń zawodowych);
- czas pozostawania w zatrudnieniu w ramach projektu do 3 miesięcy (możliwość skorzystania dodatkowo z instrumentów mobilności oraz wsparcia towarzyszącego).

Przez zatrudnienie w projekcie rozumiano podjęcie pracy na podstawie umowy o pracę, za wynagrodzeniem równym lub wyższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę, lub na podstawie umowy zlecenie za średnim miesięcznym wynagrodzeniem równym lub wyższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Poszukiwano uczestnikom zatrudnienia wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

## Indywidualny Plan Doprowadzenia do Zatrudnienia (IPDZ)

Dla każdego uczestnika, niezwłocznie po przystąpieniu do projektu, opracowany został IPDZ, którego realizacja była ukierunkowana na uzyskanie zatrudnienia stałego lub tymczasowego przez uczestnika

projektu. IPDZ był efektem wspólnej pracy doradcy zawodowego i uczestnika. Ponadto realizacja IPDZ miała prowadzić do wymiernych zmian w sytuacji zawodowej uczestnika poprzez:

- identyfikację własnych zasobów: mocnych i słabych stron, ograniczeń i możliwości;
- nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia;
- nabycie nowych kompetencji (szkolenie zawodowe, doświadczenie zawodowe).

IPDZ zawierał możliwe do zastosowania względem danego uczestnika formy wsparcia (w tym instrumenty mobilności), jak również ustalone do wykonania działania prowadzące do podjęcia pracy, terminy realizacji zaplanowanych działań, liczbę i terminy spotkań ze specjalistami w ramach usług proponowanych w projekcie.

## Formy wsparcia

Uczestnicy projektu mogli skorzystać z różnorodnych form wsparcia. Dobór usług dla danego uczestnika zależał od jego indywidualnych potrzeb i predyspozycji. Celem świadczenia tych usług było nie tylko samo podjęcie zatrudnienia przez uczestnika, ale również zwiększenie szans na jego utrzymanie.

**Osobisty opiekun** - każdemu uczestnikowi został przydzielony opiekun na cały okres uczestniczenia w projekcie. Opiekun był osobą, z którą uczestnik miał bezpośredni kontakt i która miała za zadanie stałą współpracę i opiekę nad uczestnikiem, aby wspomagać go w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia również w kwestiach, które wykraczają poza poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy (np. uczestniczenie w rozmowie kwalifikacyjnej z pracodawcą, wsparcie przy konfliktach ze współpracownikami, pomoc w kwestiach rodzinnych, prawnych, wsparcie w uzyskaniu pomocy w OPS).

### Wsparcie w zdobyciu zatrudnienia:

- usługi wspierające podjęcie i utrzymanie zatrudnienia: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, opieka psychologiczna;
- szkolenia – dobierane indywidualnie, maksymalnie 2 szkolenia dla jednego uczestnika, łącznie do kwoty 5 000 zł (w tym pokrycie kosztu badań lekarskich lub dojazdu na szkolenie);
- wsparcie towarzyszące - refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 i osobami zależnymi - przez okres 3 miesięcy, maksymalnie 1 500 zł (500zł miesięcznie).

### Wsparcie mobilności uczestników:

- opieka logistyczna (pomoc w znalezieniu miejsca zamieszkania czy opieki dla dziecka, wyszukanie dogodnych dojazdów itp.);
- instrumenty mobilności:
  - refundacja kosztów przejazdów do pracy - przez 3 miesiące, maksymalnie 1 500 zł (500 zł miesięcznie);
  - refundacja kosztów zakwaterowania - przez 3 miesiące, maksymalnie 3 000 zł (1 000 zł miesięcznie);
  - dodatek relokacyjny - jednorazowy dodatek w wysokości 5 000 zł dla osób, które uzyskały zatrudnienie na okres min. 3 miesięcy w odległości powyżej 50 km od miejsca zamieszkania, z przeznaczeniem na pokrycie kosztów dojazdu i/lub zakwaterowania w początkowym okresie zatrudnienia.



## Rozdział 2

### Cele i metodologia badania ewaluacyjnego

Ewaluacja odgrywa bardzo istotną rolę w realizacji każdego projektu. Na powodzenie podjętej inicjatywy wpływa bowiem wiele czynników, takich jak adekwatność udzielonego wsparcia do potrzeb grup docelowych, dostosowanie zaproponowanych narzędzi pomocowych do potrzeb regionalnej gospodarki czy też sprawna i efektywna sieć współpracy pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w projekt.

Najważniejszym aspektem, warunkującym sukces bądź porażkę projektu, jest ocena osiągniętych rezultatów w postaci zmiany sytuacji społeczno-zawodowej uczestników, podniesienia poziomu wiedzy i kompetencji zawodowych czy też wykształcenia bardziej otwartych postaw wobec mobilności na rynku pracy. Każdy projekt powinien bowiem oddziaływać na grupy, do których jest skierowany, rozwiązując deklaratowane przez nie problemy i pomagając osiągnąć trudne do samodzielnego zrealizowania cele. Badanie ewaluacyjne pozwoliło ocenić, czy uczestnicy odbierają uzyskane wsparcie jako użyteczne i wpływające korzystnie na ich sytuację społeczno-zawodową.

Ewaluacja to jednak nie tylko ocena osiągniętych dzięki projektowi efektów, lecz również identyfikacja związków przyczynowo - skutkowych pomiędzy podjętymi działaniami a osiągniętymi rezultatami, co pomaga sprawdzić poprawność logiki realizowanego projektu. Poprzez odpowiednio zaplanowaną ewaluację można wskazać, jakie czynniki obniżają skuteczność, trafność, użyteczność i trwałość wdrażanej inicjatywy, a jakie pomagają zmaksymalizować płynące z projektu korzyści. Dysponując wiedzą na temat powiązań przyczynowo – skutkowych i opracowanymi na jej podstawie rekomendacjami, można skuteczniej i efektywniej dysponować zasobami i podejmować decyzje sprzyjające uzyskaniu jakości prowadzonych działań.

Biorąc pod uwagę powyższe założenia, ewaluacja posłużyła realizacji następujących celów badania (głównego i szczegółowych):

**Cel główny:** Ocena prawidłowości realizacji projektu „Kierunek na pracę – wzmocnienie mobilności na pomorskim rynku pracy” oraz wpływu wsparcia udzielonego w jego ramach na aktywizację zawodową oraz skłonność do mobilności (w tym wzrost świadomości zalet mobilności) mieszkańców województwa pomorskiego.

#### Cel szczegółowy 1:

Ocena sposobu zarządzania projektem oraz jego wdrażania oraz jakości współpracy instytucji zaangażowanych w realizację projektu.

#### Pytania badawcze:

- Czy cele projektu były zgodne z założeniami PO KL 2007 - 2013 i odpowiadały na potrzeby pomorskiego rynku pracy?
- Jakiego rodzaju problemów doświadczał Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (WUP w Gdańsku) oraz Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. (PARR S.A.) w trakcie realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL?
- W jakim stopniu projekt systemowy w Poddziałaniu 6.1.1 PO KL był skutecznie zarządzany?
- Jak beneficjent systemowy – WUP w Gdańsku oraz wykonawca - PARR S.A. realizujący projekt w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL oceniają współpracę przy realizacji projektu z innymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi, a także Instytucją Pośredniczącą I i II stopnia?

- ➔ W jaki sposób usprawnić współpracę między tymi podmiotami biorąc pod uwagę ich specyfikę?
- ➔ W jaki sposób powinna funkcjonować usługa wsparcia w podjęciu zatrudnienia i utrzymania w zatrudnieniu wg agencji zatrudnienia (efektywność ekonomiczna), WUP, PUP?
- ➔ Czy działania prowadzone były zgodnie z harmonogramem? Jeśli nie to dlaczego?
- ➔ Czy projekt dotarł do zakładanej grupy docelowej, a jeżeli nie, to czym były spowodowane problemy w rekrutacji uczestników projektu zaliczanych do danej kategorii (obszary wiejskie, osoby do lat 25)? Czy wpływ na to miała specyfika regionalna?
- ➔ Czy do projektu rekrutowane były osoby, które faktycznie potrzebowały pomocy oferowanej w ramach projektu?
- ➔ W jaki sposób można doskonalić działania? Które poszerzyć, które się nie sprawdziły?
- ➔ Czy liczba osób objętych wsparciem była odpowiednia do założeń projektu i umożliwiała efektywną realizację jego założeń?
- ➔ Co w projekcie mogło być zrobione lepiej, co mogło zapewnić większe powodzenie?
- ➔ Jakie bariery utrudniały realizację założeń projektu?

**Cel szczegółowy 2:**

Ocena użyteczności oferowanego wsparcia z punktu widzenia uczestników projektów, w tym ocena stopnia i sposobu wpływu wsparcia mobilności na podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania.

**Pytania badawcze:**

- ➔ Jakie były potrzeby i oczekiwania uczestników projektu?
- ➔ Które z form wsparcia zastosowanych w projekcie okazały się najbardziej skuteczne, które z form wsparcia respondenci ocenili jako przydatne, które jako nieprzydatne, a jakich działań zabrakło?
- ➔ W jakim stopniu realizacja wsparcia w ramach IPDZ przyczyniła się do aktywacji zawodowej, podjęcia zatrudnienia?
- ➔ W jakim stopniu wsparcie opiekuna/coacha pomogło uczestnikom projektu w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia?
- ➔ W jakim obszarze uczestnicy projektu odczuwają największe zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej? Co dokładnie osiągnęli dzięki udziałowi w projekcie? Jak uczestnicy projektu ocenili uzyskane wsparcie?
- ➔ Czy uczestnicy projektu są zadowoleni z udziału w projekcie? Czy są zadowoleni ze współpracy z Pomorską Agencją Rozwoju Regionalnego S.A.? W jaki sposób oceniają działania Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w porównaniu z PUP?
- ➔ Czy uczestnicy projektu rozwinęli swoją wiedzę, umiejętności, postawy, zmienili zachowania?
- ➔ Jakich zmian oczekiwano, a jakie zaszły? Na ile projekt spełnił oczekiwania uczestników projektu?
- ➔ Czy uczestnictwo w projekcie wpłynęło na wzrost zdolności adaptacyjnych na rynku pracy jego uczestników?
- ➔ Jak zmieniła się sytuacja zawodowa uczestników projektu po zakończeniu ich uczestnictwa w projekcie?
- ➔ W jakim stopniu w wyniku realizacji projektu nastąpiło wzmocnienie świadomości mieszkańców województwa pomorskiego – uczestników projektu na temat mobilności i jej zalet?
- ➔ Czy instrumenty mobilności/wsparcie towarzyszące przyczyniły się do podjęcia pracy poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jeśli nie to dlaczego?

**Cel szczegółowy 3:**

Ocena trwałości działań podejmowanych w projekcie w okresie co najmniej 3 miesięcy od zakończenia przez uczestników udziału w projekcie.

**Pytania badawcze:**

- ➔ Czy wsparcie uzyskane w ramach projektu minimum 3 miesiące wcześniej jest nadal odczuwalne?
- ➔ Czy po 3 miesiącach nastąpiła zmiana w ocenie wsparcia przez uczestników?
- ➔ Jaka jest sytuacja zawodowa uczestników projektu po 3 miesiącach, czy zatrudnienie, które dzięki udziałowi w projekcie uzyskali, okazało się trwałe?
- ➔ Czy działania te mogą zostać uznane za dobre praktyki warte upowszechnienia?

**Realizacja badania ewaluacyjnego ukierunkowana była zatem na osiągnięcie następujących rezultatów:**

- ➔ lepsze poznanie mechanizmów funkcjonowania przewidzianych w projekcie form wsparcia w naturalnych warunkach - podczas wykorzystywania ich przez odbiorców docelowych projektu (szkoleń, poradnictwa zawodowego, dodatków relokacyjnych itp.);
- ➔ identyfikacja mocnych i słabych stron realizowanego projektu, a także szans i zagrożeń związanych z jego dalszym wdrażaniem;
- ➔ zasygnalizowanie pojawiających się problemów, mogących oddziaływać negatywnie na jakość podejmowanych w ramach projektu działań, zwłaszcza tych, których nie uwzględniono na etapie jego projektowania;
- ➔ poprawa jakości wdrażanego projektu poprzez wyznaczenie optymalnych sposobów jego realizacji, głównie w obszarze zarządzania i komunikacji;
- ➔ wspomaganie procesu podejmowania decyzji w obszarze zarządzania wsparciem w ramach projektu (wskazanie niezbędnych działań w kierunku odbiorców bądź możliwości przedłużenia trwałości modelu po zakończeniu realizacji projektu).

**Metodologia badania ewaluacyjnego****Badanie realizowane było w oparciu o poniższe kryteria ewaluacyjne:**

- ➔ **skuteczność** – rozumiana jako stopień, w jakim wdrażane w projekcie działania, poprzez wykorzystane instrumenty i usługi rynku pracy, przyczyniają się do realizacji celów Projektu, celu Działania 6.1, celów szczegółowych Priorytetu VI, celu szczegółowego nr 1 PO KL – czyli w jakim stopniu zakładane cele projektu zostały zrealizowane;
- ➔ **użyteczność** – rozumiana jako wpływ zaoferowanego wsparcia na poprawę sytuacji uczestników projektu na rynku pracy, a także ocena czy zmiany wywołane realizacją projektu są korzystne z punktu widzenia jego uczestników i do jakiego stopnia oddziaływanie projektu odpowiada potrzebom grupy docelowej;
- ➔ **trwałość** – rozumiana jako użyteczność w dłuższym okresie czasu, a więc ocena czy i w jakim stopniu zmiany sytuacji zawodowej uczestników projektu, wywołane oddziaływaniem projektu są zauważalne w okresie co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie;
- ➔ **trafność** – rozumiana jako ocena stopnia, w jakim przyjęte cele projektu odpowiadają na problemy i potrzeby regionalnego rynku pracy oraz uczestników projektu.

W badaniu połączone zostały ilościowe i jakościowe metody zbierania danych, by uzyskać pogłębiony



obraz badanego zjawiska, uwzględniający zarówno skalę zaobserwowanych zjawisk, jak i poznanie ich przyczyn. W badaniu wykorzystane zostały nowoczesne metody zbierania danych, które pozwalają zoptymalizować czas potrzebny na przeprowadzenie badań oraz związane z nimi koszty przy jednoczesnej trosce o rzetelność uzyskanego materiału. Połączenie różnych metod i technik zbierania danych określane jest mianem triangulacji.

**Metody ilościowe** pozwoliły odpowiedzieć na pytania: „ile?”, „jak często?”, objęły gromadzenie i analizę danych liczbowych, pomogły określić poziom zależności pomiędzy różnymi danymi oraz umożliwiły wyciągnięcie wniosków na temat całej populacji na podstawie włączenia do badania jej próby. Badanie ilościowe było więc dobrym sposobem na określenie powszechności opinii dotyczących poruszanych w badaniu kwestii.

**Metody jakościowe** pozwoliły odpowiedzieć na pytania: „jak?”, „co?”, „dlaczego?”, pomogły zrozumieć badane zjawiska i problemy, a także były niezbędne do właściwej interpretacji danych ilościowych. Przeprowadzane są zazwyczaj na mniejszych próbach badawczych, pozwalają jednak uzyskać bardzo rozległy i wyczerpujący materiał badawczy, stanowiący doskonałą podstawę do formułowania zaleceń i rekomendacji. Metody jakościowe wiążą się także z możliwością przyjęcia perspektywy uczestniczących w badaniu osób.

W ewaluacji projektu „Kierunek na pracę (...)” zastosowano następujące metody badawcze:

- **wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)** z 700 uczestnikami projektu;
- **wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (CAWI)** – z 283 uczestnikami projektu;
- **wywiady indywidualne pogłębione (IDI)** z 20 uczestnikami projektu i z 12 osobami zaangażowanymi w realizację projektu;
- **case studies** sześciu uczestników projektu;
- **zogniskowany wywiad grupowy (FGI)** z osobami zaangażowanymi w realizację projektu;
- **analiza desk research** dokumentacji programowej PO KL, dokumentacji projektowej, dostępne raporty, opracowania, publikacje, związane tematycznie z przedmiotem badania ewaluacyjnego.

Szczegółowy opis zastosowanych metod badawczych znajduje się w Załączniku nr 1.

Większość badań przeprowadzona została przez firmę Openfield sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Badanie CAWI zrealizowane zostało przez pracowników WUP w Gdańsku. Wszystkie analizy statystyczne i jakościowe przygotowane na potrzeby niniejszego raportu oraz sam raport zostały opracowane przez pracowników WUP w Gdańsku.

## **Analiza publikacji związanych z tematem wsparcia mobilności przestrzennej i zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia – desk research**

### **Publikacje analizowane w trakcie badania ewaluacyjnego projektu:**

- Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2013.
- Mobilność sposobem zdobywania i rozwijania kompetencji – od juniora do seniora, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2012.
- Migracje szansą województwa pomorskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o., Sopot 2009.
- Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej, zrealizowany

w ramach projektu systemowego „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, PBS DGA Sp. z o.o., Nizielski & Borys Consulting Sp. z o.o., Sopot – Katowice 2010.

- Bezrobocie rejestrowane w województwie pomorskim w 2013 roku, Urząd Statystyczny, Gdańsk 2014.
- Pomorski barometr zawodowy, PSDB sp. z o.o., Gdańsk 2013.
- Migracje a rynek pracy w województwie lubelskim, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2010.
- Wspieranie aktywności zawodowej poprzez zarządzanie zjawiskiem migracji – analiza w województwie śląskim, Otawa Group sp. j., MillwardBrown SMG/KRC, Katowice 2010.
- Edukacja dorosłych w celu zwiększenia ich mobilności zawodowej, Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Rozwojem Ekonomicznym EEDRI, Łódź 2009.
- Raport VIII/2010, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańsk 2010.
- Mobilność przestrzenna młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, Ośrodek Analiz Społecznych i Edukacji Kulturalnej oraz Magapp Józef Zajac dla Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, Wrocław 2013.
- Wewnętrzne migracje zarobkowe na Lubelszczyźnie, dr n. hum. Anita Majchrowska, Uniwersytet Medyczny w Lublinie, Lublin 2013.
- Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego, Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. Kraków 2010.
- Migracje zarobkowe wewnątrzwojewódzkie i międzypowiatowe mieszkańców województwa pomorskiego – prognoza do 2020 roku, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o., Sopot 2009.
- Wpływ funduszu Unii Europejskiej na saldo migracji wewnętrznych i zewnętrznych w Polsce, PSDB, Warszawa 2009.
- Społeczne skutki emigracji i migracji ze wsi do miast w Europie Środkowo-Wschodniej, na zlecenie Komisji Europejskiej, Wydział (DG) Zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, streszczenie, 2012.

Szczegółową analizę powyższych publikacji zaprezentowano w Załączniku nr 2.

## Rozdział 3

# Ocena sposobu zarządzania i wdrażania projektu oraz jakości współpracy instytucji zaangażowanych w jego realizację



### 1. Czy cele projektu były zgodne z założeniami PO KL 2007-2013 i odpowiadały na potrzeby pomorskiego rynku pracy?

Głównym celem projektu było wsparcie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia 1000 osób gotowych podjąć pracę poza dotychczasowym miejscem zamieszkania, poprzez zastosowanie instrumentów ułatwiających mobilność geograficzną na regionalnym rynku pracy.

Innymi słowy projekt miał na celu wsparcie i promocję mobilności przestrzennej i zawodowej w odniesieniu do osób pozostających bez zatrudnienia w województwie pomorskim, z wyłączeniem mieszkańców aglomeracji trójmiejskiej.

**Realizacja głównego celu projektu była zgodna z założeniami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.** Projekt „Kierunek na pracę (...)” był realizowany w ramach Priorytetu VI PO KL - Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, **Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.** Celem tego Działania było podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez zatrudnienia oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie.

Zgodnie z tym, co stwierdziły w trakcie realizacji badania ewaluacyjnego osoby zaangażowane bezpośrednio w zarządzanie projektem, głównym celem projektu było wsparcie i promocja mobilności w odniesieniu do osób pozostających bez zatrudnienia w województwie pomorskim, z wyłączeniem mieszkańców aglomeracji trójmiejskiej. Termin „mobilność” należało w odniesieniu do projektu rozumieć dwojako: po pierwsze jako mobilność przestrzenną, czyli terytorialne przemieszczanie się za pracę, a po drugie jako mobilność zawodową, czyli gotowość do zmiany specjalizacji, zawodu czy branży zgodnie z potrzebami pracodawców. Promowanie i wspieranie mobilności miało efektywnie służyć podjęciu zatrudnienia przez osoby niepracujące w województwie pomorskim, w tym takie, które nie były zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne.

Realizacja projektu była dla osób niepracujących szansą na zaktualizowanie lub nabycie kwalifikacji zawodowych np. poprzez podjęcie szkoleń zawodowych i kursów specjalistycznych umożliwiających uzyskanie uprawnień dopuszczających do wykonywania danego zawodu. W skali województwa pomorskiego można mówić o podjęciu działań projektowych, mających na celu adekwatne dostosowanie umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników do wymagań i oczekiwań pracodawców w regionie, jak i poza nim.

## 2. Jakiego rodzaju problemów doświadczał WUP w Gdańsku oraz PARR S.A. w trakcie realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL?

W trakcie realizacji projektu wystąpiły następujące rodzaje problemów:

- ↻ fluktuacja zespołu projektowego;
- ↻ rozbudowane procedury i nadmierna biurokracja.

Mówiąc o problemach należy wziąć pod uwagę kilka ich rodzajów. Po pierwsze, w ramach projektu należy z pewnością wspomnieć o problemie dotyczącym fluktuacji zespołu projektowego. Zasadnicza kwestia związana była z ciągłą destabilizacją pracy zespołu pracowników WUP w Gdańsku. Podlegał on zmianom pod względem ilościowym i był zdecydowanie niewystarczający. Przez większą część okresu realizacji projektu zespół składał się jedynie z 3 pracowników, przy czym skład zespołu ulegał częstym zmianom – jedynie jedna osoba pracowała przy projekcie przez cały okres jego realizacji.

Drugą kwestią problematyczną było sprostanie standardom i procedurom biurokratycznym pod względem uzyskania poprawnej i kompletnej dokumentacji projektowej zarówno od PARR S.A., jak i od uczestników projektu. Kłopotów Wykonawcy następczo m.in. interpretacja procedur i przepisów regulujących działania projektowe. Uczestnicy zgłaszali problemy z dużą ilością dokumentów do wypełnienia oraz kłopoty ze zrozumieniem niektórych warunków rozliczeń np. korzystania z instrumentów wspierających mobilność przestrzenną. Więcej szczegółów na ten temat zawarto w części raportu poświęconej identyfikowaniu barier utrudniających realizację projektu.

## 3. Czy projekt systemowy WUP w Gdańsku był skutecznie zarządzany?

Wykonawca i realizator potwierdzili, że projekt był zarządzany poprawnie oraz realizowany w sposób prawidłowy. Niemniej jednak napotkano szereg problemów i barier, o których mowa w innych częściach raportu.

Obie strony odpowiedzialne za realizację projektu, zarówno WUP w Gdańsku jak i PARR S.A., podkreśliły w trakcie badań ewaluacyjnych, że projekt był zarządzany poprawnie i realizowany w sposób prawidłowy. Oba podmioty zaangażowane w realizację działań uznały za istotne utrzymywanie stałego kontaktu, co umożliwiło skuteczne wypracowywanie wspólnych rozwiązań. Współpraca w ocenie badanych podmiotów przebiegała satysfakcjonująco i sprawnie, a projekt był zarządzany w sposób partnerski, w atmosferze wzajemnego zaufania i bez większych barier.

Mankamentem było sprostanie wymogom biurokratycznym i proceduralnym, w związku z czym po stronie PARR S.A. dochodziło do niedokładności w zakresie kompletowania dokumentacji, a z kolei po stronie WUP w Gdańsku do opóźnień w rozliczeniach i kontroli dokumentacji. Wspomniano już wcześniej, że niekorzystny wpływ na jakość zarządzania projektem miały również zmiany kadrowe wprowadzane w zespole projektowym w trakcie realizacji projektu. W ocenie przedstawicieli WUP w Gdańsku problematyczna okazała się kwestia pracochłonności projektu związana z weryfikacją dokumentacji poświadczającej wydatki. Przyjęty system rozliczeń wynikający z wymogów programowych oraz z restrykcyjnych zasad obowiązujących jednostki administracji publicznej wymuszał szczegółową dokumentację dotyczącą wszystkich wydatków ponoszonych przez Wykonawcę.

## 4. Jak beneficjent systemowy – WUP w Gdańsku oraz Wykonawca - PARR S.A. realizujący projekt w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL oceniają współpracę przy realizacji projektu z innymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi, a także IP/IP2 PO KL?

PARR S.A. jako Wykonawca programu aktywizacji zawodowej podejmował współpracę z wieloma różnymi podmiotami (m.in. OPS, PUP, OHP), natomiast działania WUP w Gdańsku skupiały się przede wszystkim na współpracy z Wykonawcą, PUP oraz z Instytucją Pośredniczącą.

Według zadeklarowanych oczekiwań WUP w Gdańsku liczone, że w dużej mierze uczestnikami projektu będą osoby pozostające bez zatrudnienia, ale jednocześnie niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego. Tymczasem, w ramach projektu udzielono wsparcia dużej liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP. W związku z powyższym można otwarcie mówić o współpracy podmiotów/instytucji przy aktywizacji osób bezrobotnych polegającej na upowszechnianiu informacji o projekcie „Kierunek na pracę (...)” i kierowaniu osób do wsparcia w ramach projektu. W trakcie badania podkreślono, że ta wzajemna współpraca jest nie tyle dowodem na brak konkurencji pomiędzy działaniami powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia, lecz wypełnieniem istniejących luk w procesie skutecznej aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia. Należy położyć nacisk nie na rywalizację podmiotów o indywidualnego klienta, lecz na skuteczne jego aktywizowanie poprzez współpracę instytucjonalną i wzajemnie wspieranie się/uzupełnianie się poprzez zastosowanie dostępnego instrumentarium służącego aktywizacji. Przedstawiciele PARR S.A. stwierdzili, że generalnie współpraca z PUP była owocna, ale zdarzały się miejsca w województwie, gdzie napotymano niezrozumienie i odmowę współpracy. Podobne podejście zaobserwowano, jeśli chodzi o współpracę z urzędami gmin czy miast – nie wszędzie współpraca rozwinęła się w sposób satysfakcjonujący. Nie mniej jednak, warto podkreślić, że niektóre podmioty (np. PUP) oferowały wieloaspektową pomoc, zarówno w zakresie promowania projektu, rekrutowania uczestników, jak i udostępniania biur (w przypadku braku własnych zasobów w dyspozycji) na rzecz prowadzenia rekrutacji/działań przez PARR S.A.

Podobną rolę we wsparciu procesu rekrutacji uczestników odegrały ośrodki pomocy społecznej, które chętnie kierowały do wsparcia i aktywizacji beneficjentów pomocy społecznej. Współpraca ta wykazała jednak wprost, że zwłaszcza w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych przysyłanych z OPS-ów, działania projektowe nie są skuteczne i nie przynoszą pozytywnych skutków. Osoby z OPS-ów były głównie zainteresowane uzyskiwaniem materialnych benefitów, a nie realnym podejmowaniem zatrudnienia i aktywnością zawodową. Obserwacja ta zaważyła na podjęciu decyzji o wprowadzeniu uprawnień do sposobu rekrutacji i kwalifikowania uczestników do projektu. W związku z powyższym współpraca z ośrodkami pomocy społecznej zeszła w toku realizacji projektu na dalszy plan.

Warto wspomnieć, że wśród podmiotów współpracujących z PARR S.A znalazły się również niektóre Ochotnicze Hufce Pracy, które kierowały własnych klientów do udziału w projekcie, a z drugiej strony wspierały Wykonawcę poprzez udostępnianie lokalnych ofert pracy, do których nie udało mu się dotrzeć. Współpraca ta przyniosła zatem obu podmiotom korzyści, a co najważniejsze skorzystali na tym najbardziej klienci tych instytucji.

## 5. W jaki sposób usprawnić współpracę między tymi podmiotami biorąc pod uwagę ich specyfikę?

Usprawnienia w zarządzaniu projektem wymagałoby przede wszystkim ustalenia przejrzystych zasad i procedur, jakimi WUP w Gdańsku i PARR S.A. kierowałyby się w realizacji swoich zadań.

Kadra kierownicza WUP w Gdańsku jest pozytywnie nastawiona do podejmowania nowych wyzwań

i realizowania przedsięwzięć w nowatorski, niekonwencjonalny sposób. Natomiast z uwagi na specyfikę podmiotu administracji publicznej, pewną skostniałość i przyzwyczajenie do stosowanych metod, innowacyjne rozwiązanie proponowane w projekcie spotykało się z niezrozumieniem, a niekiedy niechęcią innych pracowników WUP w Gdańsku. Potrzebne są dodatkowe działania wspierające zarządzanie zmianą w instytucji wdrażającej innowację oraz kreujące środowisko przyjazne realizacji zadań niestandardowych w ramach struktury organizacyjnej Urzędu.

Usprawnienie współpracy między WUP w Gdańsku i PARR S.A. wymagałoby ustalenia przejrzystych zasad i procedur, jakimi realizator projektu i Wykonawca kierowałby się w realizacji swoich zadań. Wykonawcy niebędący podmiotami publicznymi działają w sposób mniej sformalizowany od podmiotów publicznych. W związku z tym spełnienie wymagań na nich nałożonych przysparza im trudności, które powodują przesunięcie uwagi z klienta na czynności administracyjne, biurokratyczne będące czynnościami pobocznymi w relacji do głównych celów projektu. Mając to na uwadze, stworzenie przez instytucję publiczną przy współpracy z instytucją niepubliczną jasnych procedur i schematów działania, a co za tym idzie zautomatyzowanie działań związanych z formalną stroną projektu, usprawni wzajemną współpracę tych podmiotów.

## 6. W jaki sposób powinna funkcjonować usługa wsparcia w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia wg agencji zatrudnienia (efektywność ekonomiczna), WUP, PUP?

Model wsparcia w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia stworzony przez WUP w Gdańsku i wykorzystany w projekcie był efektywnym narzędziem aktywizacyjnym. Można go uzupełnić o:

- ➔ wsparcie mobilności przestrzennej poprzez usuwanie przeszkód w zakresie infrastruktury transportowej;
- ➔ wprowadzenie wsparcia w postaci co najmniej miesięcznego stażu, co pozwoliłoby przyjrzeć się funkcjonowaniu uczestnika w realnym środowisku pracy i udzielić mu ewentualnego wsparcia dodatkowego;
- ➔ przeznaczenie środków finansowych na dojazdy kandydatów do biur rekrutacyjnych czy na umówione wizyty z coachem, trenerem pracy;
- ➔ możliwość kontrolowanego wynajmu mieszkań dla uczestników, co zniwelowałoby barierę biurokratyczną, a jednocześnie ułatwiłoby obsługę logistyczną uczestników;
- ➔ wsparcie uczestników w zakresie organizowania opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi;
- ➔ przeznaczenie środków finansowych na zmiany wizerunkowe uczestników.

W trakcie badania ewaluacyjnego wskazano, że stworzony przez WUP w Gdańsku pomorski model kontraktowania usług doprowadzenia do zatrudnienia (opisany w rozdziale „Informacje o projekcie...”) sprawdził się w praktyce podczas realizacji projektu „Kierunek na pracę (...).” Koszyk usług zaoferowany w projekcie można rozszerzyć lub udoskonalić, co wpłynie pozytywnie na efektywność zatrudnieniową działań oraz zwiększy mobilność osób podejmujących pracę.

Przy wsparciu mobilności przestrzennej należy kłaść nacisk na usuwanie przeszkód w zakresie korzystania z infrastruktury transportowej na terenie województwa pomorskiego poza aglomeracją trójmiejską, równocześnie z oferowaniem wsparcia w postaci finansowych instrumentów dla osób poszukujących zatrudnienia lub pracujących. Istotne jest udzielanie dodatków relokacyjnych dla osób podejmujących zatrudnienie w miejscowości powyżej 50 km od miejsca zamieszkania, zwrotów kosztów dojazdów do pracy, zwrotów kosztów zakwaterowania czy zwrotów kosztów poniesionych na opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną.

Projekt „Kierunek na pracę (...)” miał dać uczestnikom swego rodzaju impuls do tego, aby zauważyli, że można szukać pracy gdzieś dalej, poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jeśli nie można jej

znaleźć w najbliższym otoczeniu. W ramach projektu starano się zaszczepić w uczestnikach świadomość, że rynki pracy się zmieniają i w dodatku zmieniają się w sposób trwały. Uświadamiano uczestników, że wybrane lokalne rynki pracy są bardziej bogate w oferty pracy, a inne są tzw. rynkami płytkimi i mamy tam do czynienia z brakiem popytu na pracę. Z tych ostatnich lokalizacji często pracodawcy już zrezygnowali przenosząc się do innych miejsc bądź rezygnując całkowicie z prowadzenia nieopłacalnej działalności. Dlatego tak bardzo istotne jest upowszechnianie wiedzy na temat zalet mobilności przestrzennej. Ten rodzaj mobilności nie pozostaje jednak odizolowany od innego rodzaju mobilności, a mianowicie mobilności zawodowej. Ważne jest, aby potencjalni pracownicy byli indywidualnie przygotowani, żeby móc odpowiedzieć na lokalne potrzeby przedsiębiorców, poszukujących wykwalifikowanych i zmotywowanych pracowników. Należy zatem pomagać uczestnikom oferując im profesjonalne wsparcie psychologiczne oraz udział w spotkaniach z doradcami zawodowymi i coachami osobistymi. Rola wspomnianych specjalistów polega na uświadamianiu osób poszukujących pracy w zakresie różnorodnych zjawisk związanych z funkcjonowaniem rynku pracy.

W ocenie kadry realizującej wsparcie aktywizacyjne, w ramach projektu brakowało wsparcia w postaci udziału osób w stażu zawodowym, chociażby przez okres jednego miesiąca. Dzięki miesięcznym stażom możliwe byłoby przyjrzenie się funkcjonowaniu uczestnika w realnym środowisku pracy i udzielenie mu ewentualnego wsparcia dodatkowego, które posłużyłoby wyeliminowaniu występujących barier utrudniających długotrwałe zatrudnienie konkretnej osoby.

Wskazano również, że wsparcie dla osób poszukujących zatrudnienia warto uzupełnić o finansowanie dojazdów do biur rekrutacyjnych czy na umówione wizyty z coachami, trenerami pracy. Pulą środków finansowych na ten cel mógłby zarządzać coach/trener pracy, który indywidualnie decydowałby o zrefundowaniu uczestnikowi wydatków poniesionych na dojazdy na spotkania. Kadra zarządzająca projektem potwierdziła, że tego typu pomysł znalazłby uznanie w oczach uczestników, którzy często poruszali tę kwestię. Z drugiej strony instrumentu tego typu nie należałoby stosować w fazie przygotowawczej do podjęcia pracy, aby nie eliminować samodzielnej postawy i indywidualnych działań uczestników.

Inne pomysły dotyczące wsparcia uczestników w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia, nad którymi warto się zastanowić, to kwestia dotycząca lokalnego zakwaterowania uczestników w sytuacji, gdy praca jest wykonywana poza miejscem dotychczasowego zamieszkania lub ułatwienie dostępu do lokali mieszkalnych, jeśli uczestnik zdecyduje się na przeprowadzkę. W tym zakresie pojawił się pomysł „kontrolowanego wynajmu mieszkań” dla uczestników projektu, co wpłynęłoby na ograniczenie kwestii biurokratycznych, a jednocześnie ułatwiłoby obsługę logistyczną uczestników projektu. Takie wsparcie najbardziej oczekiwane byłoby w okresie zanim osoba zapewni sobie stałe źródło utrzymania, czyli jeszcze przed dniem rozpoczęcia pracy. Wypłata dodatku relokacyjnego jest podobnym rozwiązaniem, ale nie jest w stanie błyskawicznie zaspokoić potrzeb finansowych uczestników projektu. Czas dokonania refundacji jest zbyt długi, aby móc przyjąć, że to rozwiązanie mobilnościowe odpowiednio wspomaga osobę zmieniającą miejsce zamieszkania.

Kolejne pomysły dotyczące wsparcia w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia, to przeznaczenie środków finansowych na tzw. zmiany wizerunkowe uczestników projektu. W badaniu wykazano, że osoby biorące udział w projekcie częstokroć są osobami o niskich dochodach, dużych deficytach materialnych i należy je wspierać również wizerunkowo pod względem zachowania atrakcyjności fizycznej. Można to zapewnić poprzez finansowanie takich usług jak: fryzjerskie, kosmetyczne, wizaż i stylizacja. Wsparcie takie miałyby wzmocnić uczestników pod względem pewności siebie, poczucia własnej atrakcyjności, zarówno jako indywidualnej osoby, ale przede wszystkim jako potencjalnego pracownika. To, co ważne w tym wsparciu, należałoby zastosować podejście indywidualne, ponieważ doświadczenia projektowe mówią o nieskuteczności zastosowania form zbiorowych. Zajęcia wizerunkowe prowadzone w grupach nie przynoszą długotrwałych, pozytywnych efektów, a podejście indywidualne pozwala osiągać lepsze rezultaty.

W projekcie przewidziano wsparcie finansowe w postaci zwrotu kosztów opieki nad dziećmi i osobami zależnym dla osób, które podejmą zatrudnienie. Warto byłoby wsparcie uzupełnić o pomoc finansową w tym zakresie jeszcze przed podjęciem zatrudnienia tj. w okresie uczestniczenia w działaniach aktywizacyjnych np. szkoleniach, spotkaniach z doradcami. Osobną kwestią jest wsparcie uczestników w zakresie organizowania takiej opieki. W przypadku, gdy w projekcie dochodzi do zatrudnienia kilku/kilkunastu osób u tego samego pracodawcy, to możliwym jest celowe organizowanie punktów przedszkolnych, punktów opieki zbiorowej dla dzieci pracowników. Jedyną sprawą do rozważenia jest kwestia efektywności ekonomicznej takiego przedsięwzięcia, ale działanie takie wymaga indywidualnej oceny sytuacji i stworzenia bilansu wydatków i korzyści. To samo dotyczy etapu poszukiwania pracy – można organizować punkty przedszkolne, aby ułatwić uczestnikom sam proces poszukiwania zatrudnienia.

### 7. Czy działania prowadzone były zgodnie z harmonogramem?

Działania były realizowane zgodnie z harmonogramem projektu.

W trakcie realizacji badania ewaluacyjnego kadra zarządzająca projektem nie wskazywała na jakiegokolwiek opóźnienia w realizacji działań projektowych.

### 8. Czy projekt dotarł do zakładanej grupy docelowej, jeśli nie, to czym były spowodowane problemy w rekrutacji uczestników projektu zaliczanych do danej kategorii (obszary wiejskie, osoby do lat 25)? Czy miała na to wpływ specyfika regionalna?

W każdej z kategorii osób pozostających bez zatrudnienia PARR S.A. dotarł do większej liczby osób aniżeli zakładano we wskaźnikach docelowych projektu. Działania rekrutacyjne podjęte przez Wykonawcę zakończyły się sukcesem. W trakcie rekrutacji wprowadzono usprawnienia w trybie jej prowadzenia, co wpłynęło na zwiększenie efektywności działań.

Projekt był skierowany w szczególności do:

- ➔ osób młodych, w kategorii wiekowej do 25 roku życia - stanowiły one 36,1% osób objętych wsparciem (zakładany wskaźnik to co najmniej 25%),
- ➔ osób z terenów wiejskich - stanowiły one 50,5% osób objętych wsparciem (zakładany wskaźnik to co najmniej 50%).

Przedstawiciele PARR S.A. stwierdzili w badaniu, że nie mieli problemów w dotarciu do grupy docelowej. Z obserwacji kadry zarządzającej projektem wynikało, że osób chętnych do uczestnictwa w projekcie było znacznie więcej aniżeli przewidziano w założeniach projektowych. Efekt ten uzyskano m.in. dzięki:

- ➔ dobrej współpracy z sołtysami - Wykonawca mógł np. wywieszać ogłoszenia i informacje na tablicy ogłoszeń, a dzięki temu docierać do potencjalnych uczestników;
- ➔ współpracy ze szkołami policealnymi, do których uczęszczają osoby do 25 roku życia;
- ➔ tzw. marketingowi szeptanemu, czyli przekazywaniu sobie informacji przez znajomych.

### 9. Czy do projektu rekrutowane były osoby, które faktycznie potrzebowały pomocy oferowanej w ramach projektu?

Wymogi formalne zostały spełnione - wsparciem projektowym objęto osoby pozostające bez zatrudnienia, zamieszkujące na terenie województwa pomorskiego (z wyłączeniem Trójmiasta). W grupie docelowej, zgodnie z założeniami, znalazły się osoby młode (do 25 roku życia), a także osoby zamieszkujące na terenach wiejskich.

Wykonawca skupił się na kwalifikowaniu do projektu osób, które w ocenie kadry projektu były bardziej od innych zmotywowane do zmiany swojej sytuacji zawodowo-społecznej. W projekcie znalazły się przede wszystkim osoby, które nie odmawiały przyjmowania prezentowanych im ofert pracy, czyli były realnie zainteresowane podjęciem zatrudnienia.

Należy jednak podkreślić, iż w trakcie realizacji samego procesu rekrutacyjnego Wykonawca wprowadził usprawnienia w sposobie rekrutacji uczestników, ponieważ okazało się, że rekrutacja oparta wyłącznie na założeniach formalnych jest nieefektywna i nie przynosi pozytywnych rezultatów. Szansę dano przede wszystkim kandydatom, którzy chcieli pozytywnych zmian w swoim życiu i byli zmotywowani do podjęcia zatrudnienia. Wprowadzono przyjmowanie wszystkich kandydatów na listy rezerwowe. Ich motywację do zmiany sytuacji zawodowej weryfikowano poprzez przedstawianie ofert pracy i sprawdzenie ich otwartości na różne propozycje. Skupiono się zatem na osobach, które nie tylko czegoś oczekują od samego projektu, ale przede wszystkim chcą zmian, chcą pracować, a nie tylko i wyłącznie składają werbalnie taką deklarację. Wprowadzenie zmiany podejścia spowodowało diametralną i pozytywną zmianę w dynamice osiąganych rezultatów.

Wśród uczestników projektu znalazły się m.in. następujące kategorie osób:



## 10. Czy liczba osób objętych wsparciem była odpowiednia do założeń projektu i umożliwiła efektywną realizację jego założeń?

Opinie na ten temat były podzielone: PARR S.A. był zdania, że przy założonej liczbie uczestników możliwa była efektywna realizacja projektu. Z kolei WUP w Gdańsku uznał, że liczba ta była na zbyt wysokim poziomie biorąc pod uwagę budżet, jakim dysponowano. Ponadto, okres wsparcia uczestników był zbyt krótki.

W ramach badania fokusowego (FGI) zrealizowanego z kadrą zarządzającą projektem, Wykonawca stwierdził, że liczba osób objętych wsparciem była odpowiednia i umożliwiła efektywną realizację założeń. Zadeklarował, że gdyby działania aktywizacyjne zostały wydłużone o kolejnych 8- 12 miesięcy, to możliwe byłoby wsparcie nawet kolejnego tysiąca osób. Obawy realizatorów o brak zainteresowania ze strony pracodawców nie sprawdziły się, natomiast to uczestnicy projektu często odmawiali przyjmowania ofert pracy i nie wykazywali zainteresowania podejmowaniem zatrudnienia.

Nieco innego zdania byli przedstawiciele WUP w Gdańsku, którzy stwierdzili, iż zakładana liczba osób do objęcia wsparciem była za duża, a czas realizacji projektu zbyt krótki. Według kadry WUP w Gdańsku, liczba uczestników, która zapewniłaby możliwość efektywnego działania projektowego powinna zostać ustalona na poziomie 50-60% założonej wartości docelowej. Wówczas wsparcie świadczone uczestnikom projektu dawałoby szansę większej liczbie uczestników na uzyskanie trwałego zatrudnienia. Z drugiej strony można byłoby przyjmować do projektu także osoby o znacznie obniżonej motywacji do podejmowania zatrudnienia. Zwrócono uwagę, że wsparcie większej liczby osób byłoby możliwe w przypadku dysponowania większymi środkami finansowymi. Przy ustalonych założeniach projektowych i budżetowych istniała konieczność balansowania pomiędzy wydatkami i tym, co można realnie zrobić dla uczestników (intensywność i rodzaj wsparcia). W ocenie WUP w Gdańsku był to słaby punkt projektu. Słabość wskazanych założeń projektowych wydają się potwierdzać wyniki analizy zamieszczone w dalszej części raportu (Wykres 1.2.) które odzwierciedlają ocenę uczestników biorących udział w badaniu CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ. Otóż 30,4% przebadanych uczestników stwierdziło, że projekt nie spełnił ich oczekiwań, w tym 12,6% stwierdziło, że zdecydowanie nie spełnił. Ponadto odnotowano 15,4% osób badanych, które nie potrafiły jednoznacznie ocenić czy projekt faktycznie spełnił ich oczekiwania. Na tej podstawie można mieć wątpliwości czy wszystkie działania projektowe były prowadzone w sposób efektywny.

## 11. W jaki sposób można doskonaląc działania? Które poszerzyć, które się nie sprawdziły? Co w projekcie mogło być zrobione lepiej, co mogło zapewnić większe powodzenie?

Rozwiązania projektowe, które w ocenie kadry zarządzającej projektem mogłyby udoskonaląc podejmowane działania:

- uproszczenie i przyspieszenie przekazywania uczestnikom wsparcia w postaci instrumentów finansowych jak np. dofinansowanie zakwaterowania;
- realizacja szkoleń zawodowych wyłącznie po uwzględnieniu ich adekwatności i zbieżności z dostępnymi ofertami pracy;
- ograniczenie liczby Regionalnych Centrów Aktywizacji Zawodowej przy jednoczesnej mobilności kadry projektu;
- nadanie uprawnień Wykonawcy do rozszerzenia katalogu wsparcia dla uczestników;
- zwiększenie liczby doradców zawodowych, coachów, trenerów pracy.

Rozwiązania projektowe, które w ocenie kadry zarządzającej projektem można udoskonaląc:

### ➤ Dofinansowanie zakwaterowania, dodatki relokacyjne

Nie potwierdziło się założenie, że znaczna liczba uczestników projektu będzie korzystać z pomocy w refundowaniu kosztów zakwaterowania. Zaważyła na tym przede wszystkim konieczność wcześniejszego posiadania przez uczestników własnych środków finansowych na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania czy innej formy kwatunku. Należałoby uprościć procedury przyznawania tych instrumentów oraz przyspieszyć ich wypłatę.

### ➤ Szkolenia

Należy położyć większy nacisk na adekwatność szkoleń do potrzeb i aktualnej sytuacji na rynku pracy. W badaniu ewaluacyjnym stwierdzono, że wielokrotnie osoby przeszkolone nie znajdowały zatrudnienia. Uczestnicy projektu mieli pewną wizję i własne oczekiwania dotyczące szkoleń zawodowych i rozwoju kariery, ale wizja ta była subiektywnym postrzeganiem sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy. W takich przypadkach zdarzało się, że nie następowała pozytywna zmiana w życiu zawodowym osób pozostających bez zatrudnienia i w konsekwencji uczestnicy deklarowali, że projekt nie spełnił ich oczekiwań, a działania aktywizacyjne okazały się nieskuteczne.

### ➤ Sposób rozliczania refundacji kosztów przejazdów do pracy i opieki nad dziećmi

Kadra zarządzająca projektem uznała, że procedury były zbyt skomplikowane i analiza dokumentów pochłaniała zbyt wiele czasu. Warto uprościć zasady przyznawania takiego wsparcia np. wprowadzając ryczałt.

### ➤ Regionalne Centra Aktywizacji Zawodowej

PARR S.A. stworzył dla obsługi uczestników projektu 8 Regionalnych Centrów Aktywizacji Zawodowej w różnych rejonach województwa pomorskiego, aby ułatwić uczestnikom dostęp do oferowanego wsparcia. W trakcie realizacji projektu okazało się, że rozbudowana sieć centrów nie miała wpływu na liczbę zrekrutowanych uczestników oraz na jakość realizacji projektu. Jednocześnie generowała koszty oraz angażowała Wykonawcę pod względem organizacyjnym i logistycznym. Ograniczenie liczby centrów aktywizacji przy jednoczesnej mobilności kadry projektu jest organizacyjnie i kosztowo efektywniejszym rozwiązaniem.

## 🔄 Katalog wsparcia dla uczestników

Nadanie uprawnień Wykonawcy do rozszerzenia katalogu wsparcia dla uczestników, pozwoliłoby na lepsze dopasowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników. PARR S.A. zaproponował, że warto byłoby pozostawić do dyspozycji opiekuna/coach pewną pulę środków na dodatkowe formy wsparcia.

## 🔄 Doradcy zawodowi, opiekunowie/coachowie, trenerzy pracy

Wykonawca wskazał na potrzebę zatrudnienia większej liczby kadry do bezpośredniej obsługi uczestników: opiekunów, coachów czy trenerów pracy. Są to kluczowe osoby udzielające wsparcia uczestnikom, mające największy wpływ na zmianę postaw i poziomu motywacji uczestników oraz na powodzenie działań zbliżających uczestników do podjęcia trwałego zatrudnienia. Jeśli uczestnik projektu jest zmotywowany, to nie potrzebuje dużej liczby spotkań ze specjalistami, a w dużej mierze znalezienie pracy umożliwi mu po prostu przesyłane oferty pracy. Natomiast osoby załknięte, mające trudną sytuację życiową, psychologiczną, wymagają nieco odmiennej strategii postępowania i traktowania (tzw. prowadzenia za rękę). W takich przypadkach pojawia się znacząca bariera w dostępie do zatrudnienia, którą należy pokonać we współpracy z tą osobą. Należy mieć na uwadze, że nie każdy pracodawca ma potencjał (czas, chęci, środki), aby podjąć współpracę z taką osobą. Pracodawcy chcą zatrudniać osoby przygotowane, wykwalifikowane i samodzielne, a nawet jeśli zatrudnią niewykwalifikowanych pracowników (do tzw. prac prostych, przy produkcji), to nie są zainteresowani pełnieniem dla tych osób dodatkowo funkcji opiekuńczej. Możliwości kadrowe i finansowe nie pozwalały na pełną indywidualizację działań podejmowanych względem uczestników.

## 🔄 Przygotowanie na sytuacje nietypowe

Z kwestii organizacyjnych należałoby wspomnieć o możliwości lepszego przygotowania na ewentualność występowania różnych nietypowych, niestandardowych sytuacji związanych z uczestnikami projektu. Rozstrzygnięcie wielu trudnych przypadków wobec braku gotowych rozwiązań i środków zaradczych zabierało kadrze zbyt wiele czasu i powodowało opóźnienia operacyjne w innych obszarach projektowych. Należy w fazie wstępnej pracy projektowej identyfikować jak najwięcej przeszkód i potencjalnych zagrożeń oraz opracowywać możliwie wiele scenariuszy ich przewyżczenia.

## 🔄 Proces zbierania i weryfikacji dokumentów

W ocenie WUP w Gdańsku, większy ciężar odpowiedzialności za weryfikację dokumentów dostarczanych przez uczestników powinien być przeniesiony na Wykonawcę.

Dodatkowo kadra WUP w Gdańsku podkreśliła potrzebę zaangażowania dodatkowych pracowników merytorycznych (w ramach własnej struktury), oprócz osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację i kontrolę działań projektowych. W głównej mierze chodzi o specjalistów w danej dziedzinie np. prawników, księgowych. Wsparcie merytoryczne ze strony specjalistów poparte ich odpowiedzialnością za podjęte decyzje przyspieszyłyby i usprawniły realizację działań projektowych. Bez tego zaangażowania i wsparcia projekt okazał się mniej efektywny aniżeli mógł być – procedury były czasochłonne i wymuszały zaangażowanie dodatkowych osób.

## 12. Jakie bariery utrudniały realizację założeń projektu?

W trakcie realizacji projektu zidentyfikowano następujące bariery utrudniające jego realizację:

- biurokratyczne – rozbudowana dokumentacja projektowa, wymogi sprawozdawcze i procedury kontrolne;
- proceduralne – złożoność sytuacji zawodowo-społecznej uczestników, potrzeba rozstrzygnięć w indywidualnych przypadkach;
- kadrowe – niestabilny liczebnie zespół projektowy, fluktuacja zasobów ludzkich;
- motywacyjne – problem walki z demotywacją wśród uczestników projektu, utrudnienia w komunikacji i w utrzymaniu stałego kontaktu z uczestnikami;
- dokumentacyjne – niechęć pracodawców do wystawiania uczestnikom dokumentów na potrzeby projektu;
- ekonomiczne/finansowe – odroczone wypłata większej części wynagrodzenia Wykonawcy do czasu osiągnięcia efektu zatrudnieniowego.

Jedną z barier dotyczyła kwestii związanych z biurokracją i kompletowaniem dokumentacji zarówno w odniesieniu do samego projektu jak i dokumentacji dotyczącej bezpośrednio uczestników projektu. Problem ten występował zarówno po stronie Wykonawcy, jak i po stronie WUP w Gdańsku. Nadmierne zbiurokratyzowanie procedur oraz znaczna ilość dokumentów do wypełniania przez uczestników, pracodawców i Wykonawcę, a z drugiej strony konieczność prowadzenia stałej kontroli tej dokumentacji przez WUP w Gdańsku, okazały się źródłem żmudnej pracy (wielokrotne analizowanie tej samej dokumentacji) po obu stronach. Z drugiej strony uczestnicy badania wyrażali w wywiadach swoje niezadowolenie z powodu wypełniania znacznej ilości dokumentacji np. służącej do rozliczenia instrumentów wspomagających mobilność przestrzenną (dojazdy do pracy). Bariera ta była o tyle istotna, że dodatkowo wzmocniała ją w niektórych wypadkach opór ze strony uczestników, zniechęconych wypełnianiem dużej liczby dokumentów (oświadczenia, zaświadczenia, dodatkowe wyjaśnienia formalne np. dotyczące miejsca zamieszkania, umowy użyczenia pojazdu w związku z dojazdami do pracy, korzystania z usług lokalnego przewoźnika, itp.). Efektem były zakłócenia w komunikacji i niemożliwość utrzymania stałego kontaktu z uczestnikami.

Realizując projekt dostrzeżono ponadto, że istniało utrudnienie związane z obowiązującymi procedurami. W badaniu wskazano, że problemem okazała się ich jednoznaczna interpretacja. Przyczyną kłopotów z właściwą interpretacją procedur nie była jednakże ich dwuznaczność czy ich niezrozumienie przez personel projektowy, lecz często wynikało to ze złożoności sytuacji dotyczącej konkretnego uczestnika. Na właściwe zastosowanie procedur miała zatem wpływ złożoność konkretnych przypadków. Wiele spraw miało swoisty charakter, były to odmienne i niepowtarzalne w skali projektu przypadki, w związku z czym wymagały one dodatkowego zweryfikowania i poddania analizie, w tym pod kątem zgodności z procedurami, założeniami projektu, a także przepisami prawa.

Wskazano również, że utrudnieniem była współpraca w niestabilnym kadrowo zespole projektu po stronie WUP w Gdańsku. Fakt, że w zespole dochodziło do częstych zmian kadrowych często wpływał destabilizująco na kooperację z Wykonawcą w ramach prowadzonych działań projektowych, np. zakłócając czynności kontrolne i zmuszając do ponownej analizy przypadków.

Jedną z barier był problem ze skutecznym wzbudzeniem w uczestnikach chęci do pracy i motywacji do trwałej zmiany na polu zawodowym. W początkowym etapie rekrutacji uczestników miało to negatywne przełożenie na osiągane rezultaty, gdyż uczestnicy sami nie byli odpowiednio zmotywani do podjęcia zatrudnienia. Dopiero zmiany w modelu kooperacji z uczestnikiem i w zakresie procedur rekrutacyjnych wpłynęły na znaczną poprawę osiąganych efektów w projekcie. Zmiana procedury polegała na wpisywaniu wszystkich uczestników na listę rezerwową i wyborze spośród kandydatów z tej listy osób zmotywowanych do podjęcia zatrudnienia. Ostatecznie kwalifikowano uczestników, którzy nie odmawiali przyjęcia ofert pracy, które im przedstawiono. Zmiana ta zaowocowała dynamicznym

wzrostem skuteczności działań aktywizacyjnych w projekcie. Niemniej jednak w grupie uczestników zakwalifikowanych do wsparcia projektowego nie udało się wyeliminować osób reprezentujących postawę roszczeniową. To również było jedną z barier utrudniających kontakt i komunikację z uczestnikami.

Kadra zarządzająca projektem w trakcie badania ewaluacyjnego podkreśliła również, że w początkowej fazie realizacji projektu obawiano się współpracy z pracodawcami. W zasadzie główna obawa dotyczyła tego, że nie uda się nawiązać należytej współpracy z szerokim gronem pracodawców i w ramach projektu zabraknie ofert pracy dla uczestników. Obawy te, jak później się okazało, nie sprawdziły się, bowiem pracodawcy bardzo chętnie nawiązywali współpracę. Z drugiej jednak strony, ta współpraca nie zawsze układała się idealnie, zwłaszcza w zakresie dopełniania biurokratycznych obowiązków – przygotowywania dokumentacji na potrzeby projektu. Być może wynikało to z obaw pracodawców, że w jakiś sposób są kontrolowani i rozliczani ze swojej działalności przez instytucję zewnętrzną oraz ze sposobu prowadzenia polityki kadrowej. Z drugiej strony pracodawcy mogli mieć zastrzeżenia do faktu, że ujawniają wewnętrzne informacje dotyczące funkcjonowania swoich przedsiębiorstw, w tym kwestii dotyczących szczegółów zawieranych umów, ich rodzaju, wysokości wynagrodzeń, itp. W ramach projektu odnotowano przypadki, w których uczestnicy nie dostarczyli dokumentacji potwierdzającej fakt zatrudnienia z uwagi na odmowę ze strony pracodawcy. Czasami zdarzało się, że powodem braku zaświadczeń były obawy samych uczestników, iż pracodawca dowiadując się o innych tzw. korzyściach projektowych (instrumenty wsparcia), spojrzy na pracownika nieprzychylnym okiem. Niekiedy problemy występowały również z powodu lokalizacji centrali firmy w innej miejscowości – firma miała swoją placówkę na terenie województwa pomorskiego, ale już sam dział kadr firmy zlokalizowany był w innym województwie. W związku z tym, zdarzało się, że uczestnicy rezygnowali z ubiegania się o refundację, jeśli zwrot za poniesione wydatki nie rekompensował im włożonego trudu i czasu poświęconego na uzyskanie niezbędnych dokumentów i potwierdzeń.

W ramach projektu ciężar finansowy wszystkich podjętych działań ciążył na Wykonawcy. PARR S.A. ubiegał się o refundację poniesionych przez siebie kosztów dopiero po ich należytych udokumentowaniu (vide: bariera biurokratyczna). Dzięki dobrej kondycji finansowej Wykonawca był w stanie pokonać trudności wynikające z oczekiwania na refundację od WUP w Gdańsku i na bieżąco udzielać wsparcia finansowego uczestnikom. W celu wyeliminowania ryzyka utraty płynności finansowej przy kolejnym tego typu projekcie, należałoby rozważyć kwestię wdrożenia systemu zaliczek na poczet ponoszonych przez Wykonawcę kosztów wsparcia uczestników.

## Rozdział 4 Użyteczność i trwałość oferowanego wsparcia z punktu widzenia uczestników projektu



### 1. Jakie były potrzeby i oczekiwania uczestników projektu? Jakich zmian oczekiwano, a jakie zaszły? Na ile projekt spełnił oczekiwania uczestników?<sup>2</sup>

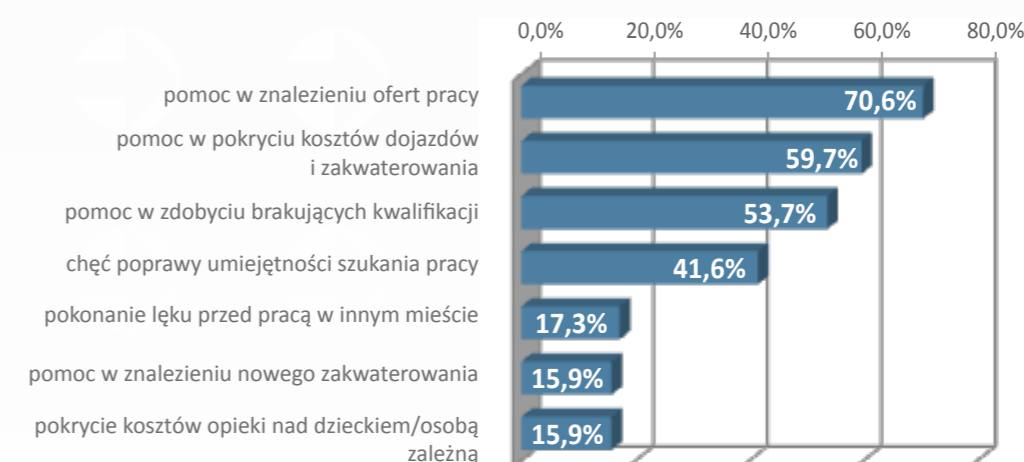
W większości form wsparcia więcej osób oczekiwało wsparcia niż faktycznie je uzyskało. Jedynie w przypadku poradnictwa zawodowego, wsparcia opiekuna i wsparcia psychologicznego uczestnicy otrzymali więcej wsparcia niż oczekiwali. Uczestnicy projektu oczekiwali przede wszystkim pomocy w znalezieniu zatrudnienia.

Bardzo dużą rozbieżność odnotowano między deklarowanym zapotrzebowaniem na szkolenia, a faktycznym udziałem osób, które to wsparcie otrzymały. Dostępne środki finansowe przeznaczone na szkolenia umożliwiły objęcie tą formą wsparcia tylko część uczestników. Ponadto, skierowanie uczestnika na szkolenie poprzedzone było diagnozą nie tylko potrzeb uczestnika, ale również wymaganiami pracodawców i dostępnością ofert pracy.

Sytuację rozbieżności między oczekiwaniami uczestników a ofertą projektu potwierdziły też wypowiedzi dotyczące przyczyn niespełnienia oczekiwań, a były to głównie brak efektów wsparcia, niewystarczające wsparcie oraz brak ofert pracy.

Uczestnicy projektu oczekiwali przede wszystkim pomocy w znalezieniu zatrudnienia – taką odpowiedź wskazało 7 na 10 badanych metodą CATI. Ponad połowa liczyła na pomoc w pokryciu kosztów dojazdów i zakwaterowania (59,7%) oraz pomoc w zdobyciu brakujących kwalifikacji (53,7%). 4 na 10 badanych wskazało na chęć poprawy umiejętności poszukiwania pracy. Pozostałe oczekiwania występowały na dużo niższym poziomie, nie przekraczając 20% wskazań.

Wykres 1.1 Oczekiwania uczestników projektu (badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź)



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=214.

<sup>2</sup> W ramach ewaluacji o te same zagadnienia zapytano uczestników projektu badanych przez firmę Openfield metodą CATI (wywiad telefoniczny) oraz uczestników badanych przez WUP w Gdańsku metodą CAWI (wywiad za pomocą kwestionariusza umieszczonego w Internecie). W momencie realizacji badania uczestnicy byli na różnym etapie projektu, stąd może wynikać pewna różnica w rozkładach odpowiedzi.



Zbliżone wyniki dały odpowiedzi uzyskane w badaniu CAWI przeprowadzonym przez WUP w Gdańsku. Uczestnicy projektu oczekiwali przede wszystkim szkoleń. Taką odpowiedź wskazało 65% uczestników badania CAWI na początku udziału w projekcie (po stworzeniu IPDZ) oraz 45% na zakończenie udziału w projekcie. Wysokie udziały dotyczyły też refundacji kosztów dojazdu do pracy (odpowiednio 51,5% i 37,5% wskazań), pośrednictwa pracy (44,2% i 40,8%) oraz dodatku relokacyjnego (33,7% i 32,5%). W większości form wsparcia więcej osób oczekiwało wsparcia niż je faktycznie otrzymało. W przypadku szkoleń różnica ta wyniosła aż 41,1 p.p. wśród osób badanych na początku udziału w projekcie oraz 14,2 p.p. wśród badanych po zakończeniu udziału w projekcie. Przy refundacji kosztów dojazdu do pracy różnice te wynosiły odpowiednio 16,6 p.p. i 20,0 p.p., przy pośrednictwie pracy 5,5 p.p. i 11,7 p.p., a przy dodatku relokacyjnym 11,0 p.p. i 15,0 p.p. Duże rozbieżności, mimo stosunkowo niższego zapotrzebowania, występowały też w przypadku refundacji kosztów zakwaterowania (16,0 p.p. i 21,7 p.p.) oraz opieki logistycznej (11,0 p.p. i 13,3 p.p.). Jedynie w przypadku trzech form wsparcia (poradnictwo zawodowe, wsparcie coacha/opiekuna oraz wsparcia psychologicznego) podaż przewyższała popyt – więcej osób zostało objętych wsparciem niż deklarowało chęć bycia objętym daną formą.

**Tabela 1.1** Oczekiwania uczestników wobec możliwości skorzystania z form wsparcia, a ich faktyczna realizacja (badania metodą CAWI)

forma wsparcia	badani na początku udziału w projekcie (po stworzeniu IPDZ)			badani po zakończeniu udziału w projekcie		
	% osób oczekujących objęcia wsparciem	% osób objętych wsparciem	różnica	% osób oczekujących objęcia wsparciem	% osób objętych wsparciem	różnica
szkolenia	65,0%	23,9%	-41,1 p.p.	45,0%	30,8%	-14,2 p.p.
refundacja kosztów zakwaterowania	28,8%	12,9%	-16,0 p.p.	25,8%	4,2%	-21,7 p.p.
refundacja kosztów dojazdu do pracy	51,5%	35,0%	-16,6 p.p.	37,5%	17,5%	-20,0 p.p.
dodatek relokacyjny	33,7%	22,7%	-11,0 p.p.	32,5%	17,5%	-13,3 p.p.
opieka logistyczna	18,4%	7,4%	-11,0 p.p.	16,7%	3,3%	-13,3 p.p.
pośrednictwo pracy	44,2%	38,7%	-5,5 p.p.	40,8%	29,2%	-11,7 p.p.
refundacja kosztów opieki na dziećmi lub osobami zależnymi	14,7%	14,7%	0,0 p.p.	12,5%	9,2%	-3,3 p.p.
wsparcie psychologiczne	22,1%	26,4%	4,3 p.p.	23,3%	25,0%	1,7 p.p.
wsparcie coacha/opiekuna	30,1%	48,5%	18,4 p.p.	27,5%	37,5%	10,0 p.p.
poradnictwo zawodowe	31,9%	46,6%	14,7 p.p.	25,8%	50,0%	24,2 p.p.

Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie (po stworzeniu IPDZ), n=163 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

Sytuację tę potwierdzają wypowiedzi z indywidualnych wywiadów z uczestnikami projektu. Odpowiedzi są bardzo zróżnicowane, w zbliżonej części pozytywne i negatywne. Część osób oczekiwała wsparcia w znalezieniu zatrudnienia. Jeżeli cel ten udało się osiągnąć, padały pozytywne odpowiedzi.

„Liczyłem na to, że pracę dostanę w trakcie projektu. Czyli to się w pewnym sensie nie udało, ale za dobry skutek można uznać, że udało mi się dostać pracę po zakończeniu projektu. Poradnictwo zawodowe i pomoc psychologiczna były dokładnie takie, jakie oczekiwałem. Mogłem się skupić na tym, co zmienić.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

„Generalnie to co chciałem osiągnąć, to osiągnąłem. Początkowe oczekiwania nawet nie były tak górnolotne jak otrzymanie dodatku relokacyjnego. Myślałem o jakimś szkoleniu, jakiejś pracy tymczasowej żeby się na cokolwiek załapać. A tymczasem otworzyły się przede mną ogromne drzwi.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Kiedy nie udało się znaleźć zatrudnienia w ramach projektu, wypowiedzi na temat oczekiwań są mniej pozytywne.

„Przed wszystkim miałem nadzieję, że ostatecznie uda się chociaż pójść na jakąś rozmowę kwalifikacyjną, że otrzymam jakąś propozycję. Może nawet nie dotyczącą pracy, ale jakąkolwiek.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

„Pracę znalazłam sama. Może z tego powodu zostałam pominięta. Może inni uczestnicy korzystali z tej pomocy. Ja liczyłam, że będą jakieś spotkania z pracodawcami, jakieś rozmowy. Do tej pory pracuję w tej samej firmie, są plusy, ale to nie jest praca na dłuższą metę, bo jest to praca zmianowa, fizyczna i daleko od domu. Nadal szukam pracy.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku szkoleń. Osoby, które wzięły w nich udział pozytywniej podchodzą do spełnienia oczekiwań w ramach projektu, niż te, które tego wsparcia nie otrzymały.

„Ja akurat robiłem pod siebie, co mi pasowało. Mi pasowało to żeby rozszerzyć te uprawnienia, które mam. Chciałem rozszerzyć uprawnienia jazdy autobusem, bo mam prawo jazdy na autobus, ale mogę tylko jeździć pustym, bo nie mam uprawnienia do przewozu osób.”

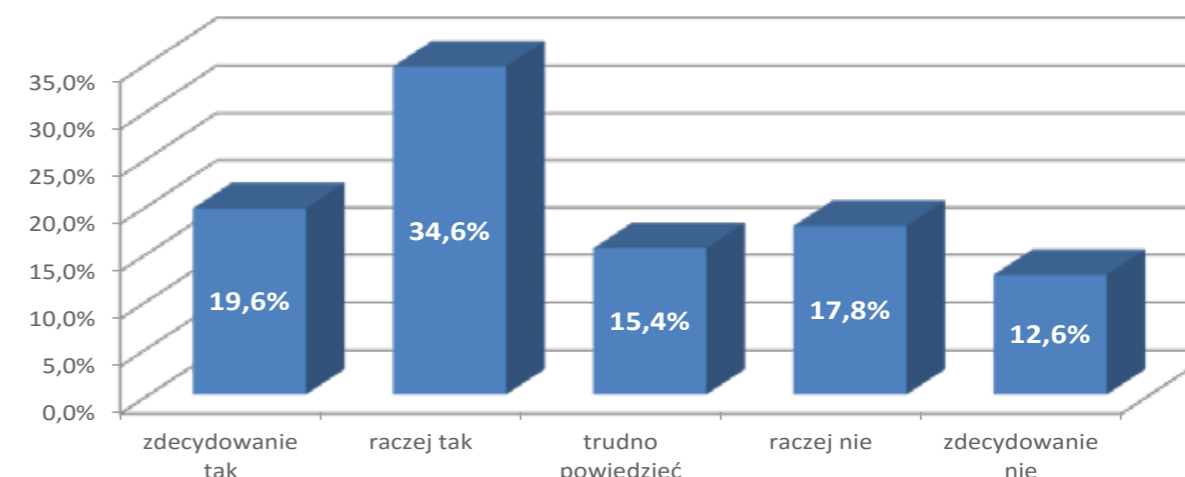
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

„Chodziło o kurs księgowości Symfonia. Powiedzieli, że tylko go zrobię i mnie przyjmą. Kurs kosztował 8 tysięcy. Okazało się, że nie mają osób chętnych. W związku z tym tego kursu nie było. Nie przyjęli mnie do pracy.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

W ramach badania CATI jego uczestnicy ocenili, czy projekt spełnił ich oczekiwania. 54,2% badanych (116 osób) stwierdziło, że projekt spełnił ich oczekiwania (w tym 19,6% zdecydowanie stwierdziło, że projekt spełnił ich oczekiwania). Przeciwnego zdania było 30,4% badanych (65 osób), w tym 12,6% zdecydowanie uznało, że projekt nie spełnił ich oczekiwań.

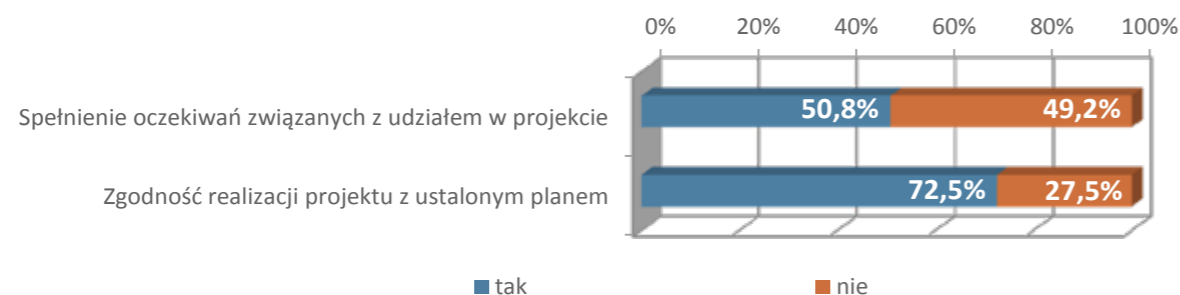
**Wykres 1.2** Spełnienie oczekiwań uczestników projektu (badanie CATI)



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=214.

Również w ramach badania CAWI podobny procent osób (50,8%) stwierdził, że udział w projekcie spełnił ich oczekiwania. Zdecydowanie więcej osób (72,5%) oceniło, że realizacja projektu przebiegała zgodnie z planem.

**Wykres 1.3** Spełnienie oczekiwań uczestników projektu oraz ocena przebiegu realizacji projektu (badanie CAWI)



Źródło: badanie CAWI po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

Osoby, które wskazały, iż nie zostały spełnione ich oczekiwania bądź projekt przebiegał niezgodnie z ustalonym planem, zostały poproszone o wskazanie przyczyn takiego stanu rzeczy. Najistotniejszą z nich był brak efektów wsparcia, które jako przyczynę braku spełnienia oczekiwań wskazało najwięcej – 29 osób, a jako przyczynę realizacji projektu niezgodnie z ustalonym planem wskazało 6 osób (drugie miejsce).

*„Ponieważ z mojego udziału w projekcie nic nie wyniknęło. Podczas mojego uczestnictwa w projekcie nie wydarzyło się absolutnie nic co mogłoby pomóc mi w znalezieniu przeze mnie pracy, ani podniesieniu moich kompetencji.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

*„Spodziewałam się więcej propozycji szkoleń oraz konkretnej pomocy w poszukiwaniu pracy.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Wśród przyczyn braku realizacji projektu zgodnie z planem, uczestnicy badania najczęściej wskazywali (19 osób) niewystarczające wsparcie.

*„Miało być kilka szkoleń, miałam tylko jedno - zapoznawcze.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

*„Pracę znalazłem sam, nie dostałem żadnego wsparcia.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

**Tabela 1.2** Przyczyny niespełnienia oczekiwań uczestników projektu oraz braku realizacji projektu zgodnie z planem

Dlaczego projekt nie spełnił oczekiwań		Dlaczego projekt nie przebiegał zgodnie z planem	
przyczyna	liczba wskazań	przyczyna	liczba wskazań
brak efektów wsparcia	29	niewystarczające wsparcie	19
zbyt mało ofert pracy	18	brak efektów wsparcia	6
opóźnienia w realizacji projektu	6	brak takiego planu	4
zbyt mały kontakt z realizatorami wsparcia	4	zbyt mało ofert pracy	1

Źródło: badania CAWI po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

## 2. Które z form wsparcia zastosowanych w projekcie okazały się najbardziej skuteczne, które z form wsparcia respondenci oceniają jako przydatne, a które jako nieprzydatne, a jakich działań zabrakło?

Poza finansowymi formami, najistotniejsze wsparcie dla uczestników projektu stanowiły pomoc psychologiczna oraz poradnictwo zawodowe.

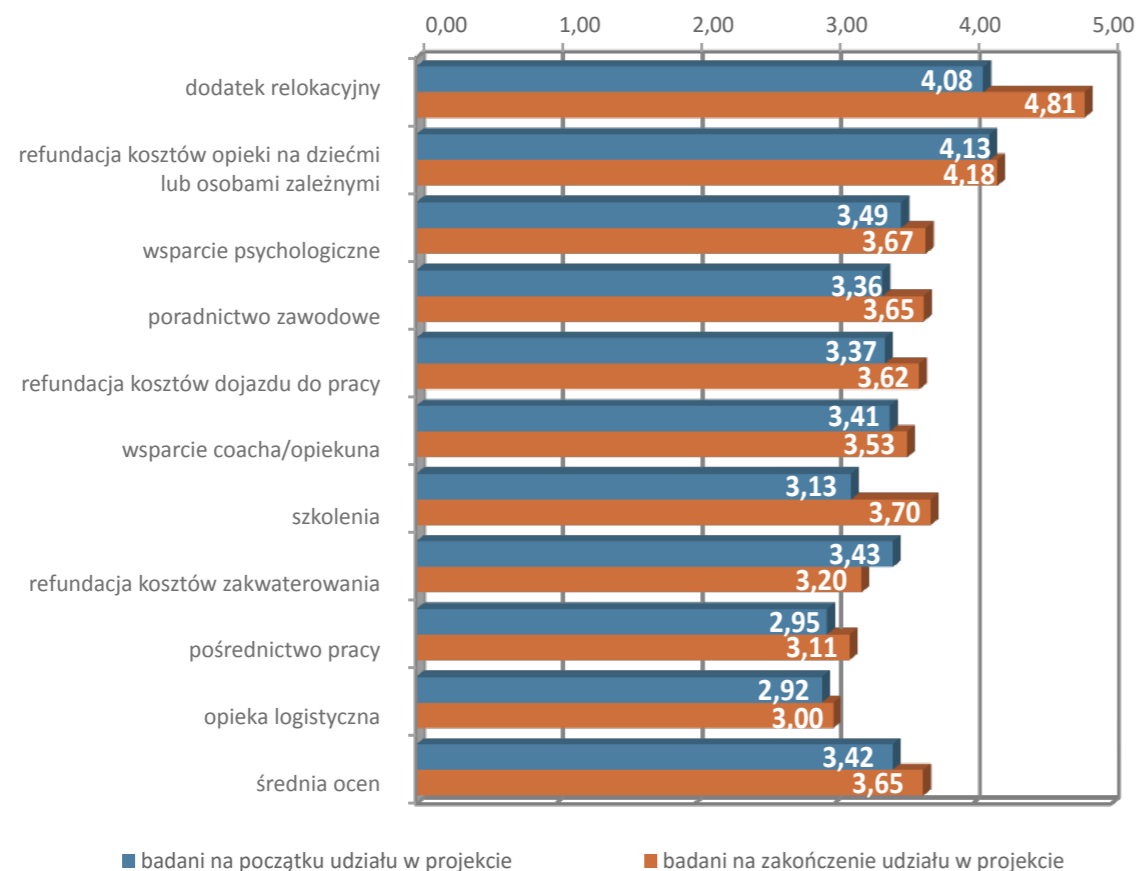
Pośrednictwo pracy i szkolenia były formami wsparcia najbardziej pożądanymi przez uczestników projektu, natomiast ich jakość/przydatność w ramach projektu została oceniona stosunkowo nisko.

Projekt oceniony z perspektywy czasu otrzymał lepsze noty niż oceniony w trakcie lub zaraz po zakończeniu. Oznaczać to może, iż dopiero po kolejnych doświadczeniach na rynku pracy, **osoby objęte wsparciem doceniły wartość projektu i jego przydatność w dalszej karierze zawodowej.**

Formy wsparcia zaproponowane w projekcie wyczerpywały oczekiwania ich uczestników. Uczestnicy badania nie wskazywali żadnej zbędnej formy zastosowanej w projekcie, ani też nie dostrzegali żadnych braków w zaproponowanej ofercie.

Uczestnicy badania CAWI poproszeni zostali o ocenę przydatności form wsparcia, którymi zostali objęci w skali 1 – 5, gdzie 1 oznaczało bardzo niską ocenę, 5 bardzo wysoką. Średnia ocen w badaniu na zakończenie udziału w projekcie (3,65) jest wyższa o 0,23 pkt. od średniej w badaniu na początku udziału - po stworzeniu IPDZ (3,42). Może to oznaczać, iż dopiero po pewnym czasie, z perspektywy nowych doświadczeń, uczestnicy projektu bardziej doceniają otrzymane wsparcie. W obu edycjach oceny powyżej średniej uzyskały: dodatek relokacyjny (4,08 oraz 4,81), refundacja kosztów opieki nad osobami zależnymi (4,13 i 4,18) oraz wsparcie psychologiczne (3,49 oraz 3,67). W badaniu po zakończeniu udziału w projekcie żadna z form wsparcia nie otrzymała średniej ocen poniżej 3,00, a w badaniu na początku udziału (po stworzeniu IPDZ) były tylko dwie takie formy: opieka logistyczna (2,92) oraz pośrednictwo pracy (2,95). Można więc stwierdzić, że przydatność form wsparcia oceniona została wysoko lub bardzo wysoko, a żadna z nich nie została uznana za zupełnie nieprzydatną.

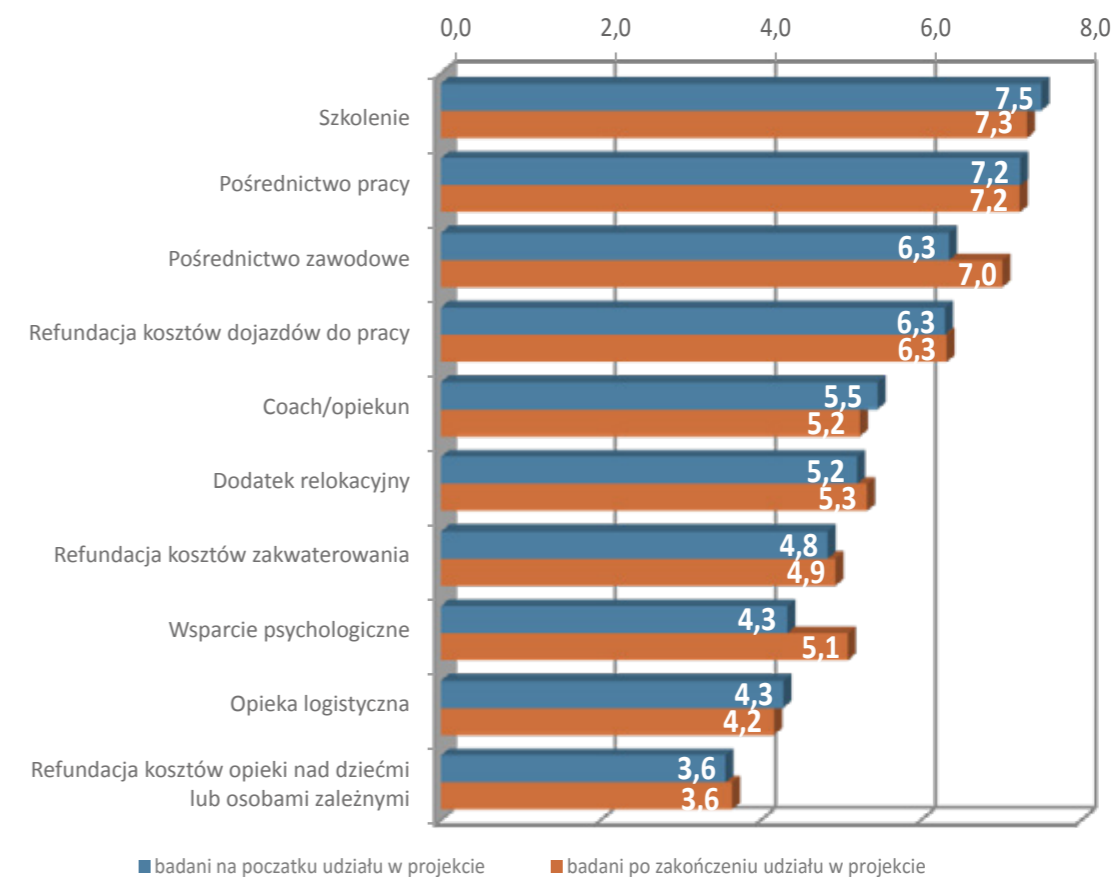
Wykres 2.1 Ocena przydatności form wsparcia



Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie po stworzeniu IPDZ, n=163 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

Wszyscy uczestnicy badania CAWI zostali poproszeni o stworzenie rankingu wszystkich 10 form wsparcia zaproponowanych w projekcie od najbardziej do najmniej istotnych w kontekście zatrudnienia. Forma wskazana na pierwszym miejscu otrzymywała 10 punktów, na drugim 9 i tak dalej, aż do formy wskazanej na 10 miejscu, która otrzymywała 1 punkt. Po zsumowaniu punktów dzielono je przez liczbę uczestników badania. W obu turach badania najwyżej ocenione zostały cztery formy: szkolenia (średnia 7,5 oraz 7,3), pośrednictwo pracy (7,2 oraz 7,2), poradnictwo zawodowe (6,3 oraz 7,0) i refundacja kosztów dojazdu do pracy (6,3 oraz 6,3). Warto zwrócić uwagę, że szkolenia zostały stosunkowo nisko ocenione w kontekście ich przydatności w ramach projektu. Może to oznaczać, iż szkolenia są najbardziej pożądaną formą wsparcia, ale realizowane w ramach projektu nie były do końca zgodne z oczekiwaniami uczestników. Podobna sytuacja miała miejsce w odniesieniu do pośrednictwa pracy.

Wykres 2.2 Ocena form wsparcia od najbardziej do najmniej przydatnych w kontekście poszukiwania zatrudnienia



Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie n=163 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

Na podstawie wywiadów IDI z uczestnikami projektu, można wysnuć wniosek, iż formy wsparcia zaproponowane w projekcie wyczerpywały oczekiwania ich uczestników. Żaden z badanych nie wskazał najmniej przydatnej formy. Jeżeli któryś z badanych wskazywał brakujące formy, to nie w kontekście ich braku w projekcie, ale tego, że nie został nimi objęty.

„Na pewno zabrakło właśnie jakiegoś takiego przygotowania nas. Wydaje mi się, że mało zostało zastosowanych pogadarek na temat tego jak znaleźć się na rynku pracy, jakich argumentów użyć. Sama rozmowa kwalifikacyjna to jeszcze nie jest wszystko. Tu chodzi głównie o jakieś sposoby, metody poszukiwania pracy. Ogólne znamy, ale żeby projekt wymyślił w końcu coś, co przyniesie korzyści, efekty.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

W pozostałych przypadkach badani oceniali, że żadnych form nie zabrakło.

„Z innych form wsparcia nie korzystałam, ale wydaje mi się, że były potrzebne w zależności od osoby, która zgłaszała się z prośbą o pomoc. Ja nie mam dzieci więc na przykład nie musiałam prosić o opiekę nad nimi.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

„Wszystko przebiegło sprawnie, gładko. Ogólnie jestem zadowolony z projektu, co tu dużo mówić.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Jeżeli chodzi o najważniejsze formy wsparcia, to w odpowiedziach uczestników można zauważyć duże zróżnicowanie. Za najbardziej przydatne uznane zostały te formy wsparcia, którymi objęci zostali badani.

### 3. W jakim stopniu realizacja wsparcia w ramach Indywidualnego Planu Doprowadzenia do Zatrudnienia (IPDZ) przyczyniła się do aktywacji zawodowej, podjęcia zatrudnienia?

Przydatność IPDZ w kontekście aktywacji zawodowej oceniona została na średnim poziomie, co ważne jednak – z perspektywy czasu uczestnicy projektu oceniali IPDZ lepiej, a grupa osób, która uważała, że był zupełnie nieprzydatny, z czasem ulegała znacznemu zmniejszeniu.

Zdecydowana większość badanych stwierdziła, że realizacja IPDZ przebiegała zgodnie z planem. Nie wszyscy uczestnicy, w swoim odczuciu, objęci zostali wszystkim elementami IPDZ. Faktem zwracającym szczególną uwagę jest to, iż prawie 3 na 4 badanych, stwierdziło, iż nie ustalono z nimi terminów działań oraz warunków zakończenia IPDZ.

Brak przydatności IPDZ dla uczestników wynikał głównie z małej intensywności działań w projekcie, a także niezadawalającego poziomu kontaktów z realizatorami wsparcia. Istotnym elementem dla uczestników projektu był też brak ofert pracy oraz niska efektywność podejmowanych działań.

Uczestnicy badania CATI ocenili przydatność IPDZ w kontekście aktywacji zawodowej (w skali 1–5, gdzie 1 oznaczała najniższą ocenę, a 5 najwyższą) na średnim poziomie. W pierwszej turze badania średnia ocena wyniosła 2,7, a w drugiej turze 2,9. W pierwszej turze występował zdecydowanie większy udział osób, które uważały, że IPDZ był dla nich zupełnie nieprzydatny (37,9%). W drugiej turze udział ten spadł do poziomu 28,9%. Można uznać zatem, że dopiero po zakończeniu wsparcia uczestnicy precyzyjniej mogli ocenić przydatność IPDZ.

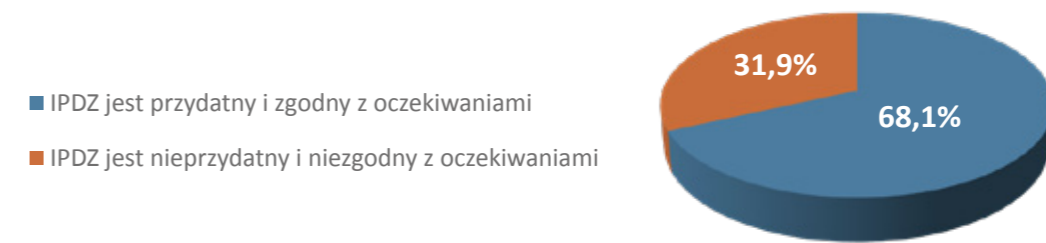
**Tabela 3.1** Ocena przydatności IPDZ w kontekście aktywacji zawodowej, podjęcia zatrudnienia

	średnia ocen	% poszczególnych ocen				
		1	2	3	4	5
Uczestnicy po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie)	2,7	37,9%	7,5%	17,4%	21,1%	16,1%
Uczestnicy, którzy zakończyli udział w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu	2,9	28,9%	9,4%	22,8%	19,0%	19,9%

Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=161 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=342.

W ramach badania CAWI (na początku udziału w projekcie) uczestnicy projektu zostali poproszeni o ocenę czy jest on zgodny z ich oczekiwaniami. Ponad 2/3 badanych (111 osób) udzieliło pozytywnej odpowiedzi przy 31,9% odpowiedzi negatywnych (52 osoby).

### Wykres 3.1 Przydatność IPDZ w kontekście aktywacji zawodowej i zgodność z oczekiwaniami uczestników projektu



Źródło: badanie CAWI na początku udziału w projekcie, n=163.

Osoby, które odpowiedziały negatywnie poproszone zostały o uzasadnienie swojej opinii. 48,1% z nich (25 osób), stwierdziło, że w projekcie zaobserwowali zbyt małą intensywność działań, a kontakty z realizatorami wsparcia nie były na zadowalającym poziomie.

„Nie mam żadnych korzyści z tego projektu, mimo że jestem chętna na zmianę miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy. Nie odbyłam też żadnego kursu ani szkolenia w ramach tego projektu, bo Pan z lokalnego biura PARR powiedział, że lepiej zostawmy sobie tę możliwość dla pracodawcy, który zatrudni mnie po odbyciu takiego szkolenia/kursu. Może i racja, ale w projekcie uczestniczę już od września i nie widzę żadnej różnicy w poszukiwaniu pracy przed przystąpieniem do tego projektu i teraz. Muszę liczyć sama na siebie. Sam zamysł Waszego projektu jest fajny, ale realizacja pozostawia wiele do życzenia.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Równie liczna grupa badanych (20 osób – 38,5% spośród niezadowolonych z IPDZ) była rozczarowana IPDZ ze względu na brak ofert pracy.

„Ponieważ dostałem tylko jedną ofertę pracy po wcześniejszym przeszkoleniu. Mimo, że chciałem spróbować, pracodawca nie zdecydował się mnie przeszkolić i zatrudnić.”

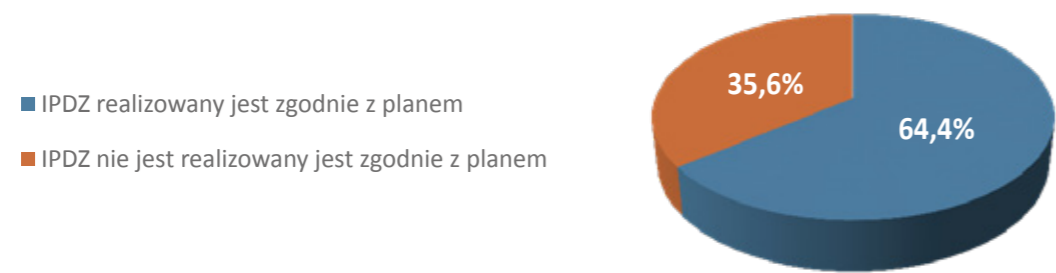
[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Miałam nadzieję na to, że Państwo będzie miało dla mnie jakąś propozycję pracy.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Kolejne pytanie dotyczyło przebiegu IPDZ zgodnie z ustalonym planem. 64,4% uczestników badania (105 osób) uznało, że realizacja IPDZ przebiegała zgodnie z planem, a odmiennego zdania było 35,6% (48 osób).

**Wykres 3.2** Realizacja IPDZ zgodnie z planem w opinii uczestników



Źródło: badanie CAWI na początku udziału w projekcie, n=163.

Również w tym przypadku osoby wskazujące odpowiedź negatywną proszone były o jej uzasadnienie. Podobnie jak w przypadku pytania o przydatność IPDZ, najwięcej osób (21 – 36,2% z tej grupy) jako przyczynę braku realizacji IPDZ zgodnie z planem wskazało problemy związane z kontaktem z Wykonawcą wsparcia (PARR S.A.), przebiegiem projektu, intensywnością działań itp.

*„Nic się nie dzieje. Jeśli sama się nie pofatyguję do biura, nikt się ze mną nie kontaktuje i nie pomaga mi w znalezieniu pracy. Od momentu wypełnienia wszystkich Waszych papierów inicjatywa leży tylko po mojej stronie.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

*„Realizacja programu przebiega zbyt wolno. W ciągu kilku tygodni zorganizowano tylko dwa wyjazdy. Nie uruchomiono np. procedur wsparcia psychologicznego, doradztwa zawodowego. Mam obawy czy w takim tempie w ogóle uda się znaleźć zatrudnienie.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

10 osób (17,2%) spośród tych, które uznały, że IPDZ nie przebiega zgodnie z planem, uznało, że w ogóle nie otrzymały tego rodzaju wsparcia.

*„Ponieważ nie miałam takiego planu. Zdobyłam sama pracę, ale pracowałam tylko przez miesiąc gdyż była zbyt stresująca dla mnie i bardzo mało zarobiłam.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

*„Nie mogę powiedzieć, czy przebiega czy nie, gdyż nie wiem o czym mowa. Nie przypominam sobie, żebym cokolwiek z kimkolwiek planował w ramach tego projektu.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

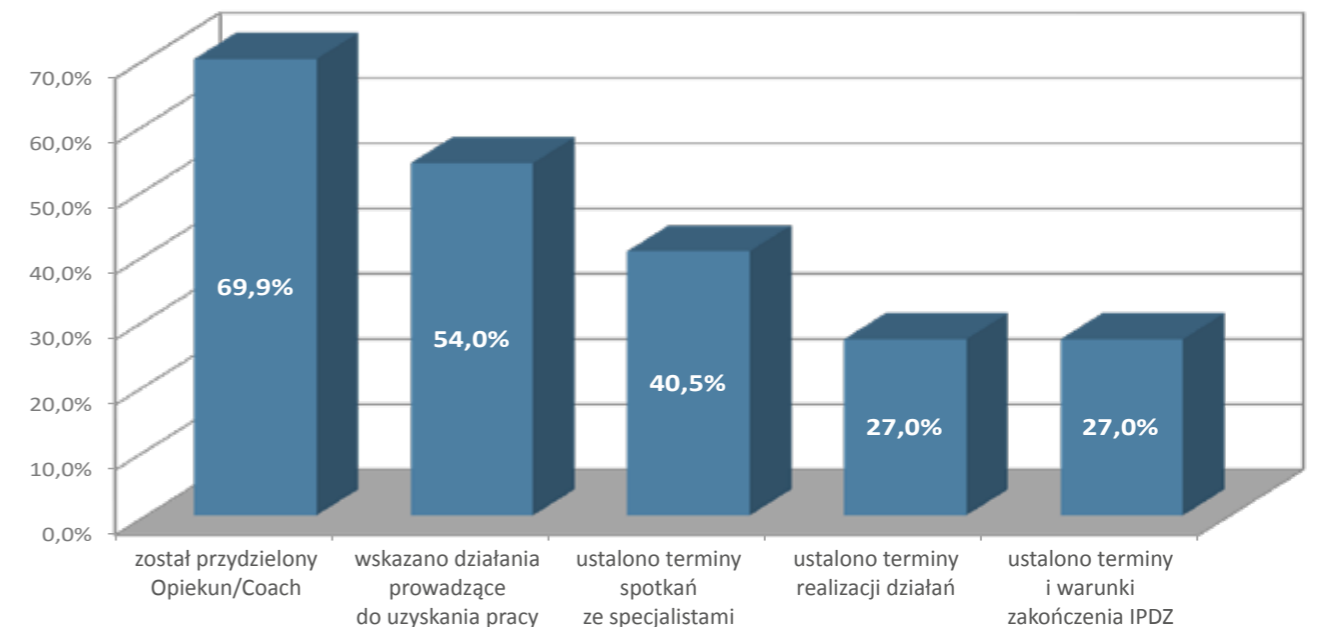
Taka sama grupa (10 osób) wskazała na brak ofert pracy, a 8 osób (13,8%) na brak efektów wsparcia.

*„Ponieważ, projekt zakładał pomoc finansową dla osób mobilnych przez okres pierwszych 3 miesięcy, do tej pory pomoc finansowa nie została zrealizowana, oraz osoby uczestniczące w tym projekcie najczęściej same znajdowały sobie pracę.”*

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Uczestnicy tego badania wskazywali też, jakie elementy obejmował stworzony dla nich IPDZ. Najwięcej osób w ramach tej formy, otrzymało wsparcie opiekuna/coacha (114 osób – 69,9% ogółu). Ponad połowa badanych wskazała też działania prowadzące do uzyskania pracy (88 osób – 54,0%). W najmniejszym stopniu uczestnicy projektu odnotowali, iż w ramach IPDZ ustalono terminy realizacji działań oraz terminy i warunki zakończenia IPDZ (po 44 osoby – po 27,0%).

**Wykres 3.3** Elementy IPDZ, które zaproponowano uczestnikom projektu



Źródło: badanie CAWI na początku udziału w projekcie, n=163.

W ramach wywiadów pogłębionych uczestnicy projektu określali korzyści płynące ich zdaniem z IPDZ. 9 badanych stwierdziło, że IPDZ nie był dla nich przydatny. Warto jednak podkreślić, że głównie nie dlatego, że był słabej jakości, raczej badani uznawali, że nie potrzebowali tego rodzaju wsparcia.

*„No, raczej nie. Szłam z nastawieniem, że coś się będzie działo a po pierwszym kontakcie okazało się, że nie potrzebuję jakiegoś większego wsparcia tak naprawdę.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

10 uczestników tego badania uznała przydatność IPDZ.

*„Starłam się nim kierować po zakończeniu projektu i myślę, że było to pomocne, ponieważ myślę, że zostałam w miarę dobrze ukierunkowana – co powinienem zrobić, jak szukać tej pracy, poprzez jakie metody, co ulepszyć w swoim CV, co ująć. I tutaj też ta pomoc psychologiczna okazała się bardzo pomocna.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Jedna z badanych osób stwierdziła, iż nie była objęta taką formą wsparcia.

*„W sumie nie miałam tego wsparcia, znalazłam pracę sama. Zaraz tego samego dnia czy na drugi dzień po przystąpieniu do projektu, więc chyba zostałam pominięta.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

#### 4. W jakim stopniu wsparcie opiekuna/coacha pomogło uczestnikom projektu w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia?

Większość badanych osób uważała, że wsparcie opiekuna/coacha było przydatne w kontekście poszukiwania zatrudnienia. Wsparcie zostało ocenione powyżej średniej i tak jak w przypadku wszystkich form wsparcia, osoby badane po pewnym okresie czasu od zakończenia udziału w projekcie, wyżej oceniały przydatność pomocy opiekuna/coacha.

Jednym z elementów IPDZ było wsparcie opiekuna/coacha. Uczestnicy badania CAWI, którzy zostali objęci tą formą wsparcia, ocenili jej przydatność (w skali 1–5, gdzie 1 oznaczała najniższą ocenę, a 5 najwyższą) nieco poniżej średniej – w pierwszej turze 3,41 przy średniej 3,42, w drugiej 3,53 przy średniej ocen 3,65. W drugiej turze badania odnotowano większy odsetek osób, które oceniały przydatność tej formy wsparcia na wysokim i bardzo wysokim poziomie (oceny 4 i 5) niż w pierwszej turze. Wzrósł on z poziomu 50,6% do poziomu 60,0%. Z drugiej strony niewiele spadł udział osób oceniających przydatność tego wsparcia najniżej (oceny 1 i 2) – z 26,6% do 24,4%.

**Tabela 4.1** Ocena przydatności wsparcia opiekuna/coacha w kontekście aktywizacji podjęcia i utrzymania zatrudnienia

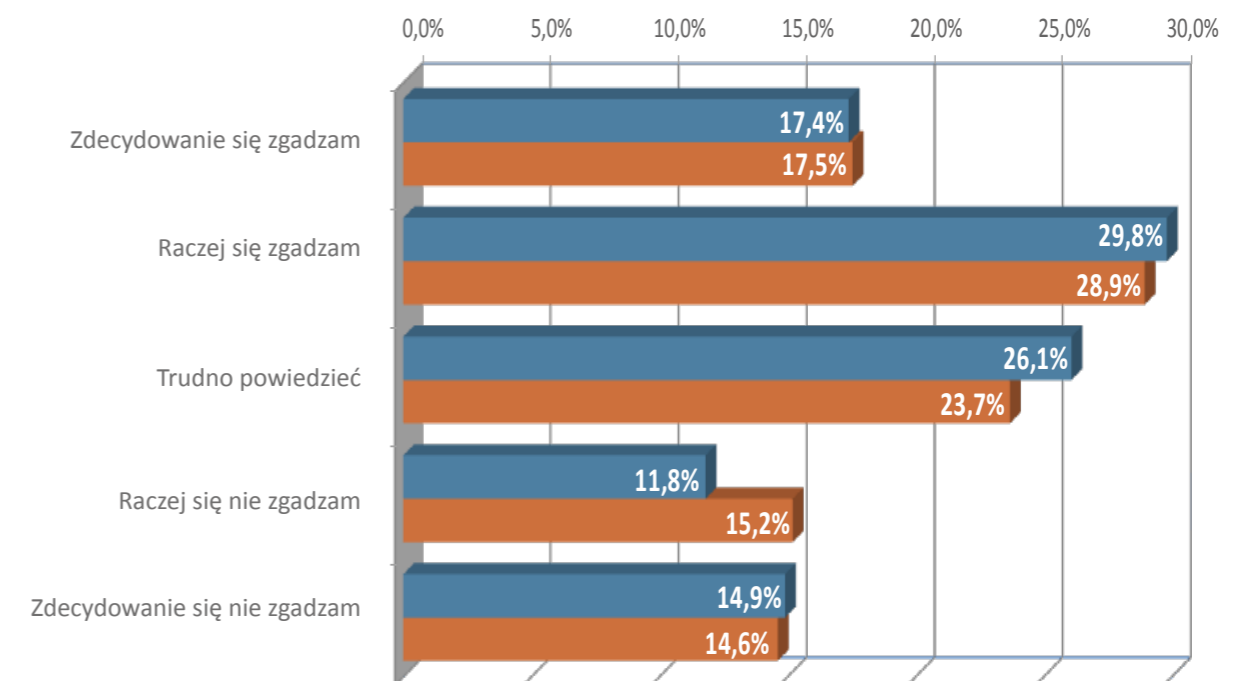
	średnia ocen	% poszczególnych ocen				
		1	2	3	4	5
Badani na początku udziału w projekcie	3,41	8,9%	17,7%	22,8%	25,3%	25,3%
Badani po zakończeniu udziału w projekcie	3,53	13,3%	11,1%	15,6%	28,9%	31,1%

Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie, n=79 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=45.

Oceniając formy wsparcia od najmniej do najbardziej przydatnych, uczestnicy badania CAWI umieścili wsparcie coacha/opiekuna mniej więcej w środku rankingu wśród wszystkich 10 form wsparcia zaproponowanych w projekcie. 26,4% badanych w I turze oraz 27,4% w turze II umieściło tę formę wsparcia na jednym z trzech pierwszych miejsc, a 28,2% w I turze i 30,5% w II turze umieściło ją na jednym z trzech ostatnich miejsc.

W badaniu CATI uczestnicy projektu, którzy uzyskali zatrudnienie, poproszeni zostali o ocenę, na ile wsparcie opiekuna/coacha pomogło w znalezieniu zatrudnienia. W obu turach badania najwięcej osób wskazało, iż to wsparcie raczej pomogło w znalezieniu zatrudnienia (29,8% badanych w I turze oraz 28,9% w turze II). Wystąpił również duży udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” (odpowiednio 26,1% oraz 23,7%). Oznacza to, że generalnie badani uznali, że w pewnym stopniu wsparcie to było przydatne, choć nie w decydującym czy bardzo istotnym stopniu.

**Wykres 4.1** Ocena przydatności wsparcia coacha/opiekuna w kontekście podjęcia zatrudnienia



■ uczestnicy po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie)  
 ■ uczestnicy, którzy zakończyli udział w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu

Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=161 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=344.

### 5. Jak uczestnicy projektu oceniają uzyskane wsparcie? Czy uczestnicy projektu są zadowoleni z udziału w projekcie?

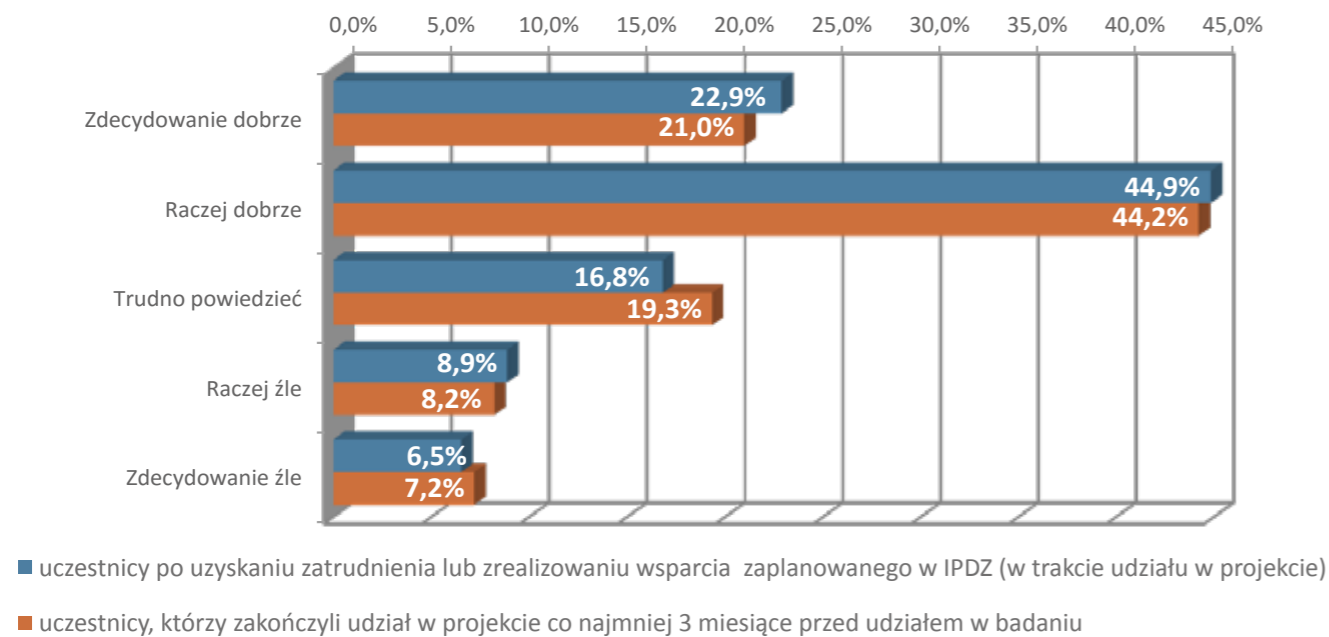
Wśród badanych uczestników 7 na 10 osób było zadowolonych z tego, że wzięło udział w projekcie. Ocena wsparcia uzyskanego w projekcie determinowana była głównie tym, czy dana osoba uzyskała oczekiwane wsparcie (najczęściej chodziło o uzyskanie satysfakcjonującego zatrudnienia). Tylko nieco ponad 15% badanych było niezadowolonych z uzyskanego wsparcia.

Wśród najmocniejszych elementów projektu badani wskazywali najczęściej na profesjonalną i sympatyczną obsługę w ramach projektu, a wśród słabych stron brak zindywidualizowanego podejścia do uczestników oraz zbyt rozbudowaną biurokrację.

Wśród proponowanych przez uczestników zmian w projekcie dominowały te, które miałyby wpływ na zwiększenie intensywności wsparcia/częstotliwości spotkań z osobami realizującymi wsparcie.

Uczestnicy projektu pozytywnie oceniali uzyskane wsparcie. W obu turach badania około dwóch na trzech uczestników oceniło wsparcie dobrze lub zdecydowanie dobrze (odpowiednio 67,8% oraz 65,2%). Wsparcie źle oceniło (w obu turach) po 15,4% badanych.

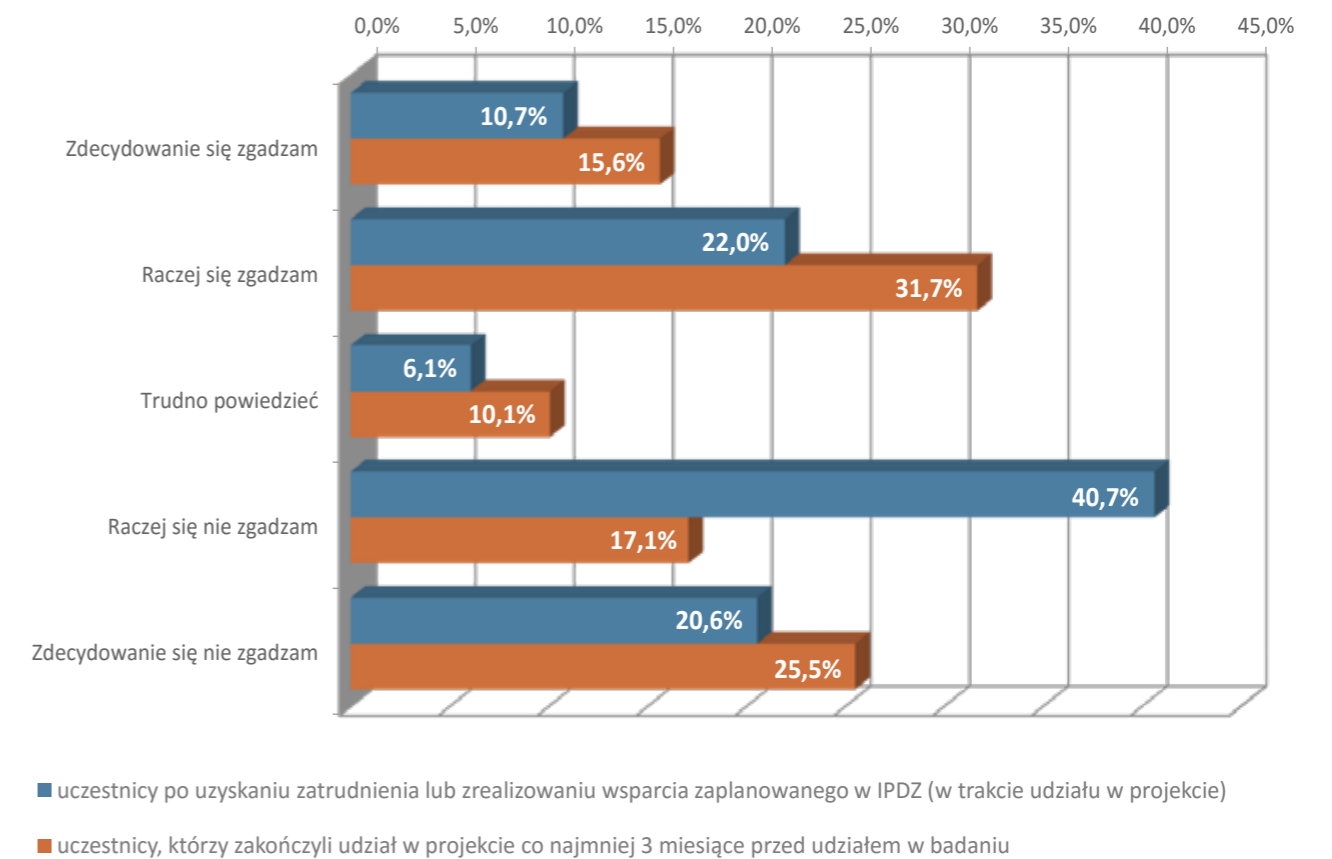
Wykres 5.1 Ogólna ocena wsparcia uzyskanego w projekcie



Źródło: badania CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Uczestnicy badania poproszeni zostali o ocenę, czy udział w projekcie zmienił coś w ich życiu. W rozkładzie odpowiedzi można zauważyć dużą różnicę w zależności od momentu przeprowadzenia badania. Uczestnicy po uzyskaniu zatrudnienia lub po zrealizowaniu wsparcia w ramach IPDZ (I tura) uważali, że projekt miał większy wpływ na ich życie, niż uczestnicy badani co najmniej 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie. W pierwszym przypadku 61,3% badanych nie zgadzało się (lub zdecydowanie nie zgadzało się) ze stwierdzeniem, iż projekt nic nie zmienił w ich życiu. W drugiej turze badania ten odsetek spadł do 42,6%. Można więc stwierdzić, iż zadziałał w tym wypadku efekt świeżości zaraz po zakończeniu wsparcia. Mimo wszystko więcej niż 4 osoby na 10 stwierdziło, że projekt miał wpływ na ich życie, co nadal jest wynikiem bardzo pozytywnym.

Wykres 5.2 Odniesienie się do stwierdzenia „Projekt nic nie zmienił w moim życiu”



Źródło: badania CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Opinie na temat projektu uzyskane w ramach indywidualnych wywiadów z uczestnikami projektu były zróżnicowane, od opinii typu:

„Jestem bardzo zadowolona z udziału w projekcie. Mogę powiedzieć śmiało, że zmienił moje życie. Bardzo pomógł w podejmowaniu ważnych decyzji.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu],

do opinii zupełnie przeciwnych:

„Ogólnie nie, projekt rozczarował mnie. Miałam większe oczekiwania a później w miarę upływu czasu nic się nie wydarzyło. Po pierwszym spotkaniu myślałam, że ktoś mi coś przedstawi po weryfikacji moich kwalifikacji. A tak naprawdę sama sobie znalazłam pracę.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu].

Oczywistym wyznacznikiem opinii o projekcie było to czy uczestnik uzyskał oczekiwane wsparcie oraz czy jego efekty były dla uczestnika zadowalające.

Uczestnicy badania poproszeni o wskazanie mocnych stron bardzo często nie wskazywali konkretnego elementu projektu, opisywali ogólnie pozytywy płynące z udziału w projekcie.

„Myślę, że ten projekt jest na pewno dobrym pomysłem. Myślę, że ten projekt jest bardzo pomocny, ponieważ w sumie dzięki niemu zyskałem na pewno więcej pewności siebie. Pani, która udzielała mi pomocy psychologicznej i bodajże poradnictwo zawodowe, wskazały mi ważne rzeczy, na które powinienem zwracać uwagę. I staram się teraz na nie zwracać uwagę.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

W wielu wypowiedziach jako najbardziej pozytywny element projektu wskazywano profesjonalną i sympatyczną obsługę uczestników.

„W pierwszym momencie, jak było pierwsze spotkanie, dla mnie to było zaskoczenie, że można było w ogóle tak elegancko przyjąć. Ta pani naprawdę była sympatyczna, powiedziała mi wszystko, co i jak należy, jakie dokumenty przedstawić i umówiła mnie na następne spotkanie odnośnie pierwszych dokumentów, które przedstawiłem i wypełniłem.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Wśród słabych stron projektu uczestnicy wskazywali przede wszystkim na dwie. Po pierwsze, brak zindywidualizowanego podejścia do uczestnika:

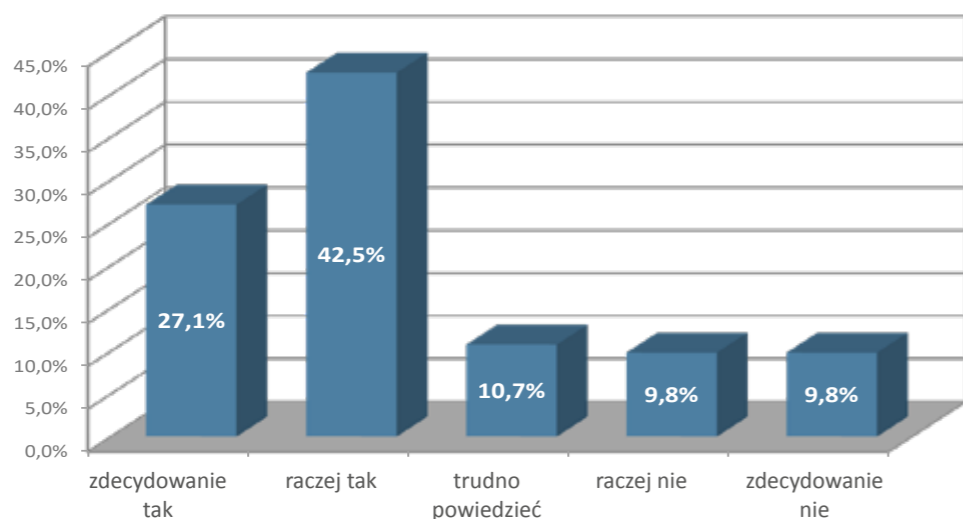
„Najstabsze to bym stwierdził, że taki brak indywidualnego podejścia w prowadzeniu konkretnie. No i dbanie, żeby indywidualnie człowiek był prowadzony, rozliczanie z danych zadań. A to było tak, że raz okres na dwa, trzy miesiące a później to już jakby było zakończone.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Po drugie, słabą stroną była rozbudowana biurokracja:

„To jest totalna biurokracja. Tyle tych papierków, tylko jeden, drugi, trzeci. Jak tylko pojawi się jakiś błąd, to wszystko trzeba od nowa. Nie można było tego wyjaśnić telefonicznie, tylko wszystko osobiście.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Na pytanie o zadowolenie z udziału w projekcie zdecydowanie najwięcej badanych – 42,5% (91 osób) stwierdziło, że byli raczej zadowoleni z udziału w projekcie. Kolejne 27,1% (58 osób) było bardzo zadowolonych z udziału. Oznacza to, że blisko 7 na 10 uczestników badania wyraziło zadowolenie z decyzji o wzięciu udziału w projekcie. Jedynie 2 osoby na 10 nie były zadowolone ze swojego uczestnictwa.

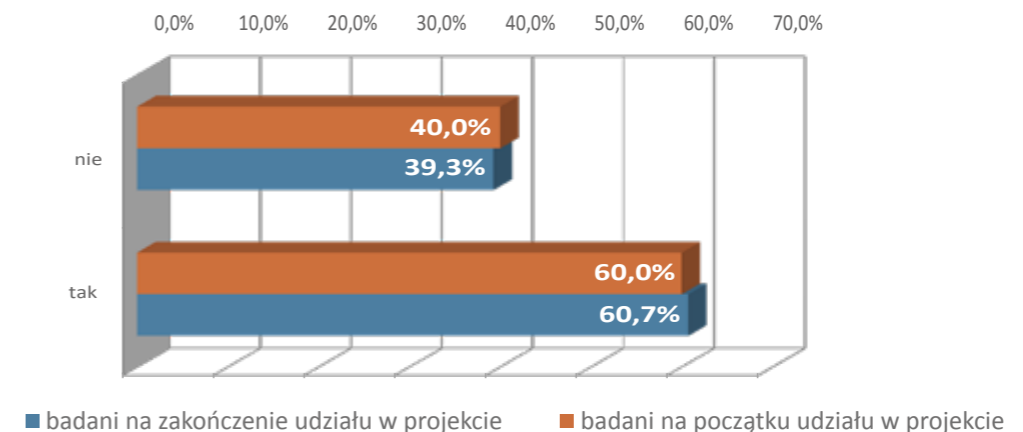
**Wykres 5.3** Zadowolenie z udziału w projekcie (badanie CATI)



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=214.

Nieco niższe wskazania zadowolenia z udziału w projekcie odnotowano w badaniu CAWI. Osoby, które stwierdziły, że są zadowolone z udziału w projekcie stanowiły większość, choć nie aż tak zdecydowaną jak w przypadku badania CATI. W obu turach badania CAWI około 6 na 10 badanych było zadowolonych z uczestnictwa w projekcie.

**Wykres 5.4** Ocena zadowolenia z udziału w projekcie (badanie CAWI)



Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie, n=163 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

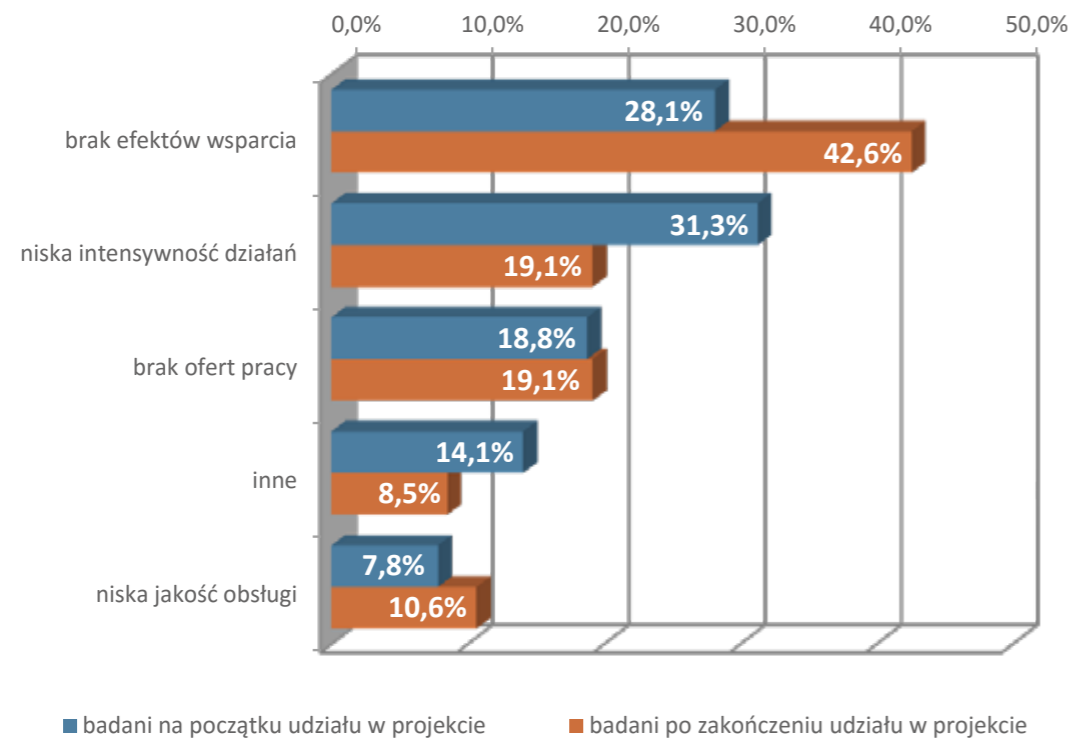
Wśród wskazanych w badaniu CAWI przyczyn niezadowolenia dominowały dwa wskazania: brak efektów wsparcia (28,1% wśród osób niezadowolonych z udziału w projekcie w pierwszej turze badania oraz 42,6% w turze drugiej) oraz niska intensywność działań (odpowiednio 31,3% oraz 19,1%).

„Nic się nie dzieje w związku z zakwalifikowaniem się do projektu. W ciągu tych miesięcy odbyła się tylko rozmowa z doradcą zawodowym. Liczyłam także na pomoc w znalezieniu pracy, a w tej chwili nawet nie mam kontaktu z pracownikami projektu.”  
[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Sądziłam, że uczestnicząc w projekcie dużo szybciej znajdę pracę, jednak pomoc pod tym względem jest znikoma. Tylko raz proponowano mi ofertę pracy, niestety nie odpowiadała mi. Sama też póki co nie mogę znaleźć pracy, tak więc nie mogę skorzystać z np. z dodatku relokacyjnego.”  
[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]



Wykres 5.5 Przyczyny niezadowolonia z udziału w projekcie



Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie, n=163 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

W ramach badania CAWI po zakończeniu udziału w projekcie jego uczestnicy poproszeni zostali o wskazanie najlepszego i najgorszego elementu projektu. Odpowiedzi były bardzo zróżnicowane. Wśród pozytywnych elementów dominowały szkolenia (20 wskazań – 12,3% ogółu uczestników badania), a wśród negatywnych zarządzanie projektem (27 wskazań – 22,5% ogółu). Co ciekawe dwa rodzaje odpowiedzi wystąpiły zarówno wśród najlepszych jak i najgorszych elementów projektu. Były to oferty pracy (9 wskazań pozytywnych i 15 negatywnych) oraz kadra projektu (9 pozytywnych i 13 negatywnych).

Tabela 5.1 Najlepszy i najgorszy element projektu według jego uczestników

	Najlepszy element projektu		Najgorszy element projektu		
	I. wskazań	%	I. wskazań	%	
szkolenia	20	12,3%	zarządzanie projektem	27	22,5%
nie było takiego elementu	19	11,7%	brak ofert pracy	15	12,5%
oferty pracy	9	5,5%	kadra projektu	13	10,8%
kadra projektu	9	5,5%	zbyt rozbudowana biurokracja	9	7,5%
refundacja kosztów dojazdu	7	4,3%	nie było takiego elementu	7	5,8%

Źródło: badania CAWI po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

Uczestnicy badania CAWI w obu turach poproszeni zostali o wskazanie elementów, które należałoby ich zdaniem zmienić, aby osiągnąć lepsze rezultaty. Pierwsze na co należy zwrócić uwagę, to znacząca zmiana udziałów odpowiedzi „nic nie zmienić”.

„Jak dla mnie żadnych zmian, wszystko jest jasne i przejrzyste i według przepisów”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Wszystko funkcjonuje bardzo dobrze. Brawo za pomysł.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Projekt oceniam bardzo wysoko, dzięki niemu znalazłam pracę i nie widzę jego wad.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

W pierwszej turze badania było to aż 32,5%, a w drugiej zdecydowanie mniej – 12,4%. Mógł mieć na to wpływ brak oczekiwanych efektów na zakończenie udziału, co spowodowało zmniejszenie udziału pozytywnych opinii, które występowały po pierwszych kontaktach z projektem.

W obu turach najczęściej wskazań zmian (odpowiednio 20,9% i 24,7%) dotyczyło kontaktu z realizatorami wsparcia:

„Częstsze spotkania z opiekunem (ja nawet nie wiem jak mój opiekun się nazywa).”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Więcej zaangażowania w kontakt ze mną oraz oferowanie propozycji pracy, lepsza współpraca w zakresie udziału w projekcie, chciałabym otrzymywać informacje, jakie są praktyczne działania w celu osiągnięcia przeze mnie korzyści z przystąpienia do projektu.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Stosunkowo duży odsetek wskazań (16,6% oraz 21,6%) dotyczył zmian prowadzących do większej skuteczności działań:

„Zwiększyć aktywność pracowników w poszukiwaniu ofert pracy dla osób uczestniczących w projekcie, by każdy z uczestników chociaż 3 razy w okresie trwania projektu otrzymał propozycję oferty pracy odpowiednią do kwalifikacji.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Przyłożyć większy nacisk na to, aby czas, od momentu przystąpienia do projektu do czasu rozpoczęcia pracy, był jak najkrótszy.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Istotnym elementem, na który wskazywali zwłaszcza uczestnicy badania w II turze (14,4% przy 6,7% w turze I) było bardziej indywidualne podejście do uczestników projektu:

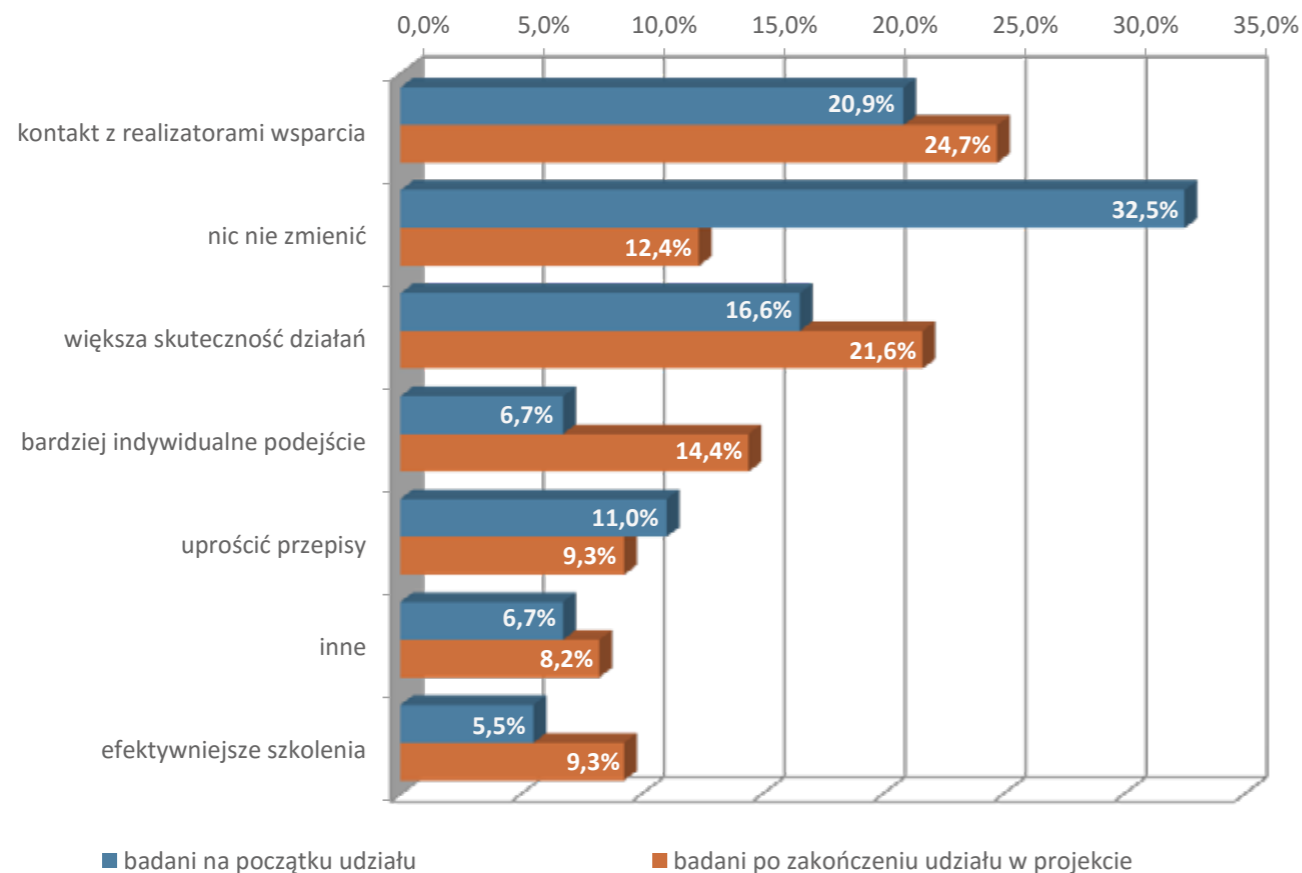
„Należałoby podejść do uczestników indywidualnie, proponować oferty pracy zgodnie z wykształceniem, ewentualnie proponować realną pomoc w znalezieniu pracy w innym zawodzie poprzez szkolenia lub kursy.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

„Lepsza opieka i bardziej indywidualne podejście osób prowadzących projekt oraz mało spotkań z opiekunem grupy.”

[źródło: badanie CAWI uczestników projektu]

Wykres 5.6 Propozycje zmian w projekcie



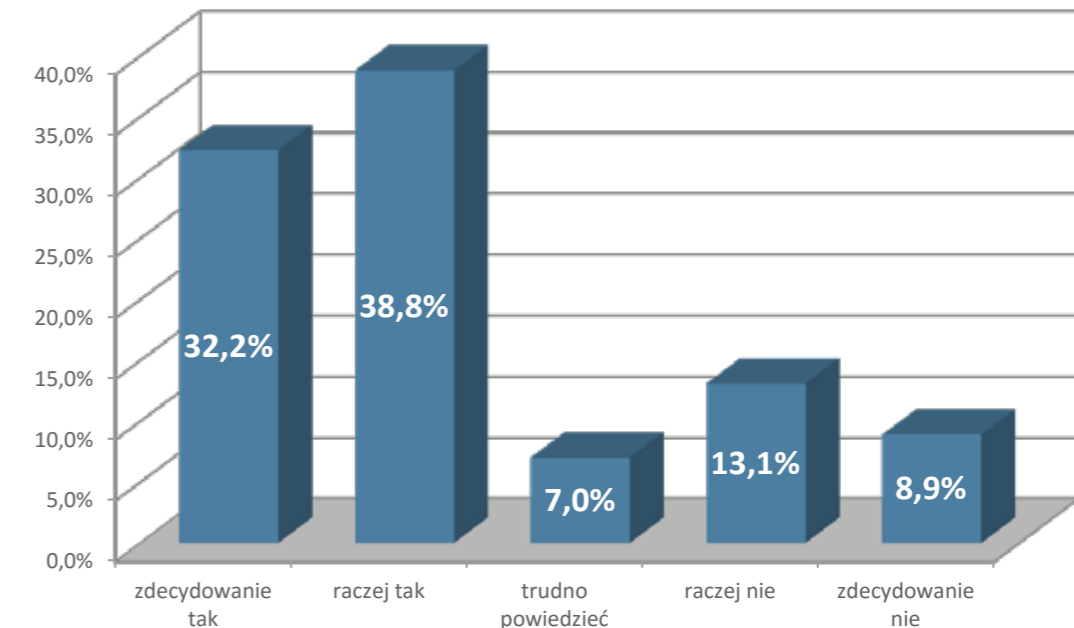
Źródło: badania CAWI na początku udziału w projekcie, n=163 oraz po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

## 6. Czy uczestnicy projektu są zadowoleni ze współpracy z PARR S.A.? W jaki sposób oceniają działania PARR S.A. w porównaniu z PUP?

7 na 10 badanych pozytywnie oceniło współpracę z Wykonawcą (PARR S.A.). Jeżeli wskazywane były negatywne elementy, to dotyczyły głównie spraw administracyjnych (zbyt rozbudowanej, zdaniem badanych, biurokracji). Mimo tego, że wiele osób wskazywało na brak indywidualnego podejścia w ramach projektu, to jednak dostrzegało różnicę w tym względzie na korzyść projektu w porównaniu do usług świadczonych w powiatowych urzędach pracy.

Jednym z elementów ocenianych w ramach ewaluacji była współpraca uczestników z Wykonawcą (PARR S.A.). 7 na 10 badanych pozytywnie oceniło tę współpracę, w tym 32,2% zdecydowanie pozytywnie. Przeciwnego zdania było zdecydowanie mniej badanych – 22,0%, w tym 8,9% było zdecydowanie niezadowolonych.

Wykres 6.1 Ocena poziomu zadowolenia ze współpracy uczestników z PARR S.A.



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=214.

Uczestnicy badania IDI generalnie pozytywnie wypowiadali się o współpracy z Wykonawcą. Doceniali przede wszystkim zaangażowanie pracowników oraz bezproblemowy kontakt:

*„Bardzo dobrze, jestem zadowolony z tej współpracy. Odczuwałem cały czas pomoc z tej strony. Pomoc tych pań i założenia tej Agencji są dobre. Może byłbym zainteresowany tym, żeby w przyszłości współpracować z tą Agencją w ramach jakiegoś projektu.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

*„Zadowolony jestem, tak. W zasadzie kiedy potrzebowałem pomocy doradcy czy zapytania o jakieś oferty to zawsze pracownica była dostępna pod telefonem. Czy też terminy były dogodne dla mnie. Także jak najbardziej pozytywnie.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Jeżeli pojawiały się opinie negatywne, to dotyczyły one spraw administracyjnych w projekcie:

*„Właśnie później sprawy organizacyjne mnie denerwowały. Kwestie się powielają, wypełniało się ankiety, nikt tego nie lubi. Tym bardziej, że trzeba się było chyba ze trzy razy deklarować, nie było to odgórnie zorganizowane, bo jeszcze trzeba było co chwilę coś. To nie było tak ładnie.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Część uczestników badania IDI uznawała, że między działalnością PARR S.A. a PUP nie dostrzegają różnic. Duża grupa wskazała jednak takie różnice i dotyczyły one głównie bardziej indywidualnego podejścia w PARR S.A., większej ilości czasu poświęconej klientom w tej instytucji:

*„Na początku myślałem, że to będzie dokładnie takie samo jak w Urzędzie Pracy. Tam było poradnictwo zawodowe, tyle że wydaje mi się, że ta Pomorska Agencja może poświęcała więcej czasu i skupiała się na osobie interesanta.”*

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

„Na moje oko w Urzędzie Pracy trwa to bardzo szybko. Pytanie jakie kursy bym chciał, nie skupiali się za bardzo, tylko ta rozmowa trwała zwykle krócej niż rozmowa prowadzona przez pracowników Agencji.”

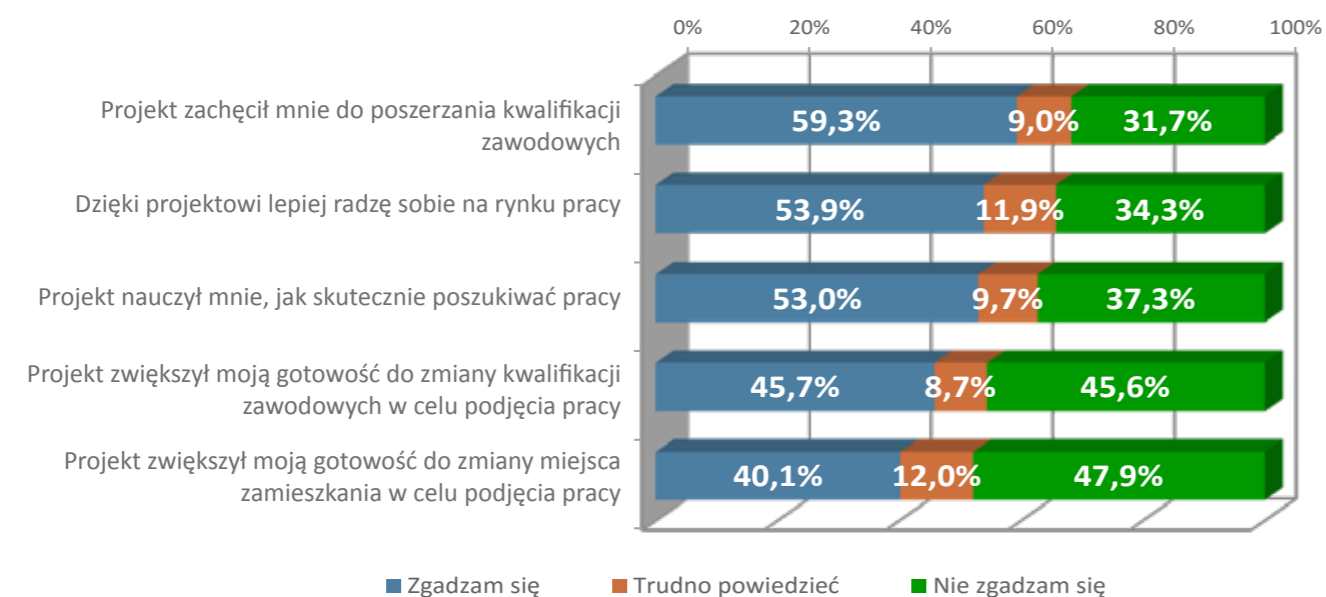
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

## 7. Czy uczestnicy projektu rozwinęli swoją wiedzę, umiejętności, postawy, zmienili zachowania? Czy uczestnictwo w projekcie wpłynęło na wzrost zdolności adaptacyjnych na rynku pracy jego uczestników?

Uczestnictwo w projekcie wpłynęło przede wszystkim na chęć poszerzenia własnych kwalifikacji i lepsze odnalezienie się na rynku pracy. Najmniejszy wpływ miało na element, który miał być najistotniejszy – gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy.

W ramach badania CATI uczestnicy projektu zostali poproszeni o odniesienie się do kilku stwierdzeń, które miały ocenić, na ile uczestnicy projektu zmienili swoje postawy, zachowania oraz czy uczestnictwo w projekcie zwiększyło ich zdolności adaptacyjne na rynku pracy. W trzech obszarach więcej badanych odczuło zmianę niż stwierdziło, że taka zmiana nie miała miejsca. Przede wszystkim projekt zachęcił do poszerzania własnych kwalifikacji (59,3% potwierdzających taką zmianę w stosunku do 31,7% uznających, że projekt nie miał na to wpływu), w dalszej kolejności pomógł uczestnikom lepiej radzić sobie na rynku pracy (53,9% do 34,3%) oraz nauczył jak skutecznie poszukiwać pracy (53,0% do 37,3%). Ocena zwiększenia gotowości do zmiany kwalifikacji zawodowych jest na bardzo zrównoważonym poziomie. 45,7% badanych uważało, że projekt miał wpływ na ten obszar przy 45,6% będących przeciwnego zdania. Jedynie w przypadku gotowości do zmiany miejsca zamieszkania więcej badanych stwierdziło, że udział w projekcie nie miał na to wpływu (47,9%) w stosunku do osób, które ten wpływ odczuły (40,1%)

Wykres 7.1 Ocena zmiany postaw dzięki udziałowi w projekcie



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Część uczestników projektu w badaniu IDI określała, że posiadali już umiejętność poruszania się po rynku pracy, więc projekt nie był przydatny w tym zakresie. Osoby, które odczuły wsparcie ułatwiające poruszanie się po rynku pracy zwracały głównie uwagę na pomoc przy tworzeniu dokumentów aplikacyjnych:

„Myślę, że tak, bo na spotkaniu z opiekunem, który był nam przydzielony rozmawialiśmy na temat odnajdywania się na rynku pracy, rozmów kwalifikacyjnych, wysyłania CV. Można było wynieść wiele interesujących informacji z tych spotkań.”

[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

„Zaszyły zmiany w moim CV, powiedziano mi co tam ująć. Okazało się, że może za mało rzeczy ujmowałem. Zwrócono mi na to uwagę.”

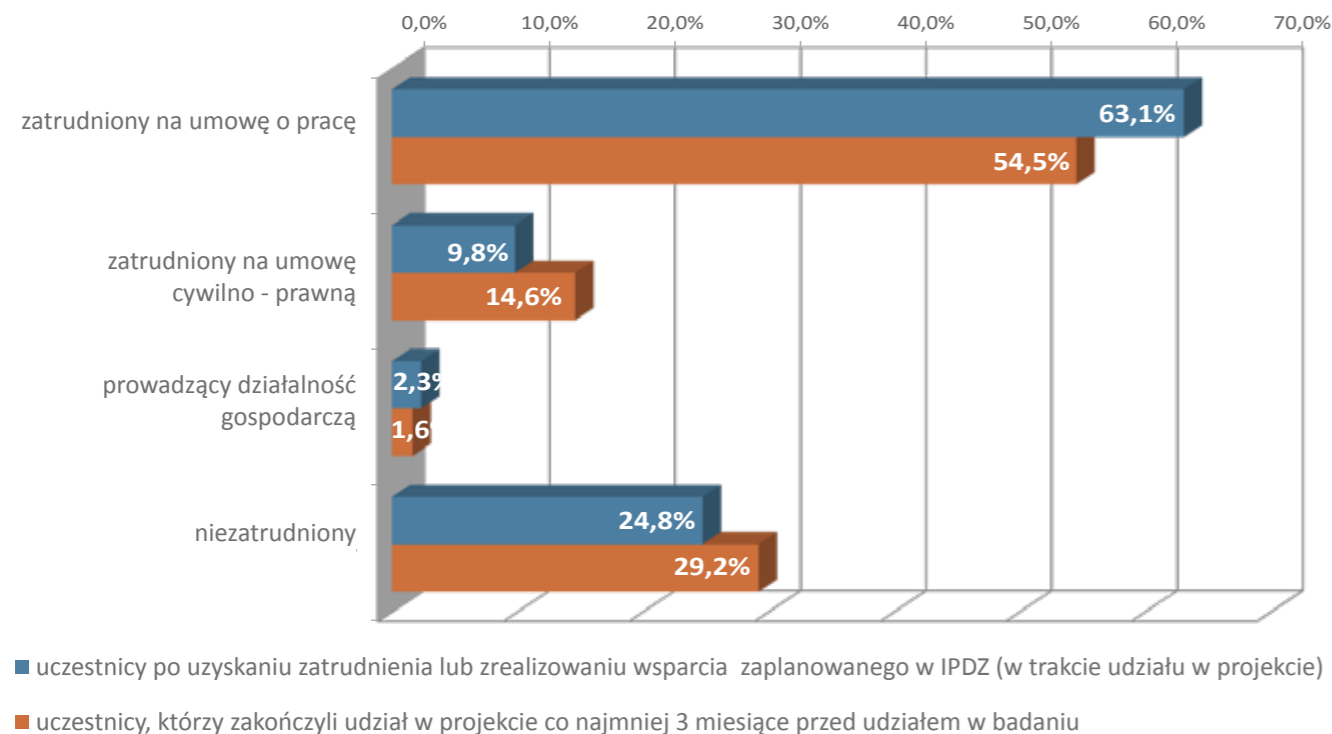
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

## 8. Jak zmieniła się sytuacja zawodowa uczestników projektu po zakończeniu ich uczestnictwa w projekcie? Jaka jest sytuacja zawodowa uczestników projektu po 3 miesiącach od ukończenia udziału w projekcie, czy zatrudnienie, które dzięki udziałowi w projekcie uzyskali, okazało się trwałe?

Porównując sytuację osób badanych zaraz po zakończeniu projektu oraz w trzy miesiące później odnotowano tylko niewielki wzrost udziału osób, które nie były zatrudnione. 7 na 10 osób badanych nadal pracowało, co należy ocenić wysoko mając na uwadze trwałość uzyskanego wsparcia. Analizując sytuację osób biorących udział w projekcie według cech demograficznych stwierdzono, że największe szanse na powodzenie na rynku pracy mieli mężczyźni zamieszkali w mieście podregionu trójmiejskiego, z wykształceniem gimnazjalnym, w wieku poniżej 25 lat. W najtrudniejszej sytuacji znajdowały się natomiast kobiety zamieszkałe na obszarze wiejskim, w podregionie chojnickim, z wykształceniem podstawowym i niższym, w kategorii wiekowej 46 – 55 lat.

Uczestnicy badania CATI zostali zapytani o ich aktualną sytuację zawodową. Najwięcej uczestników badania zatrudniona była na umowę o pracę. Takiej odpowiedzi udzieliło 63,1% osób badanych w I turze oraz 54,5% w turze drugiej. Oznacza to, że udział osób zatrudnionych zaraz po zakończeniu udziału w projekcie w porównaniu do badania w co najmniej trzy miesiące po zakończeniu udziału w projekcie spadł, ale nieznacznie (o 8,6 p.p.). Udział tej grupy osób wśród badanych był zdecydowanie największy. Co ważniejsze, udział osób niezatrudnionych wzrósł z 24,8% do 29,2%, ale wzrost ten (o 4,4 p.p.) jest mniejszy niż spadek udziałów osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. Wynika to z tego, że nastąpiło przesunięcie pewnego udziału osób pracujących w kierunku zatrudnienia w oparciu o umowę cywilno – prawną (wzrost o 4,8 p.p. z 9,8% do 14,6%).

**Wykres 8.1** Sytuacja zawodowa uczestników projektu



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn badanych co najmniej 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie zadeklarowało, iż zatrudnionych jest na umowę o pracę (58,5% kobiet przy 47,1% mężczyzn). Odwrotna tendencja występuje przy zatrudnieniu na podstawie umowy cywilno – prawnej, gdzie wśród mężczyzn było 21,8% badanych deklarujących zatrudnienie na podstawie takiej umowy przy 10,8% kobiet. Natomiast, jeśli chodzi o odsetek osób niezatrudnionych wystąpił on na podobnym poziomie zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn (29,7% kobiet i 28,2% mężczyzn).

Wśród osób zamieszkałych na obszarze wiejskim wystąpił nieco większy odsetek osób niezatrudnionych niż wśród mieszkańców miast (31,4% do 27,3%). Największy odsetek osób niepracujących wystąpił wśród osób z wykształceniem podstawowym i niższym – 41,7%.

Wśród starszych grup wiekowych odnotowano zdecydowanie więcej osób niezatrudnionych niż w grupach wiekowych młodszych. Wśród osób w wieku powyżej 55 lat było 37,5% osób niezatrudnionych, w grupie wiekowej 46 – 55 osób - 42,3%, a w grupie 36 – 45 lat – 37,2%. Udziały tej grupy osób były zdecydowanie mniejsze wśród osób w wieku 25 – 35 lat (26,8%) oraz poniżej 25 lat (21,1%).

Wśród podregionów pozytywnie wyróżniły się podregiony trójmiejski i starogardzki, gdzie tylko odpowiednio 18,8% oraz 19,1% badanych było bez zatrudnienia. Na przeciwnym biegunie znalazły się powiaty gdański i chojnicki, gdzie udziały te wyniosły odpowiednio 37,0% oraz 38,4%.

**Tabela 8.1** Sytuacja zawodowa uczestników badania co najmniej 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie według cech demograficznych

	umowa o pracę	umowa cywilno - prawna	działalność gospodarcza	niezatrudniony
<b>OGÓŁEM</b>	54,5%	14,6%	1,6%	29,2%
<b>PIĘĆ</b>				
Mężczyzna	47,1%	21,8%	2,9%	28,2%
Kobieta	58,5%	10,8%	0,9%	29,7%
<b>MIEJSCE ZAMIESZKANIA</b>				
Miasto	55,0%	16,2%	1,5%	27,3%
Wieś	54,0%	12,8%	1,8%	31,4%
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>				
wyższe	57,1%	16,7%	1,8%	24,4%
średnie	52,8%	11,2%	1,9%	34,1%
zasadnicze zawodowe	51,3%	23,1%	0,0%	25,6%
gimnazjalne	78,6%	0,0%	0,0%	21,4%
podstawowe i niższe	41,7%	8,3%	8,3%	41,7%
<b>WIEK</b>				
poniżej 25 lat	63,4%	14,6%	0,8%	21,1%
25 – 35 lat	56,0%	15,3%	1,9%	26,8%
36 – 45 lat	48,8%	12,8%	1,2%	37,2%
46 – 55 lat	42,3%	13,5%	1,9%	42,3%
powyżej 55 lat	37,5%	18,8%	6,3%	37,5%
<b>PODREGION (miejsce zamieszkania w momencie badania)</b>				
słupski	51,5%	14,7%	1,5%	32,4%
chojnicki	43,8%	17,8%	0,0%	38,4%
trójmiejski	37,5%	31,3%	12,5%	18,8%
gdański	45,2%	14,4%	3,4%	37,0%
starogardzki	68,9%	12,0%	0,0%	19,1%

Źródło: badanie CATI po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Badanie IDI wskazało na zróżnicowanie sytuacji zawodowej uczestników badania. Część z nich uzyskała trwałe zatrudnienie:

„Tak, cały czas pracuję w tej samej firmie. Mam umowę do 2025 r., więc jest to jakaś forma stabilizacji i nawet szukanie wymarzonej pracy jest łatwiejsze jak się pracuje niż jakby było się zupełnie bez pracy.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Część badanych pracowała, ale nie byli oni pewni swojej przyszłości u pracodawcy:

„Daj Boże, żeby ta praca była dłużej. Na razie wiemy tylko tyle, że mamy do marca. Rozmawialiśmy z panem wójtem i prezesem, mamy mieć spotkanie, to nas poinformują co dalej ma być. Oni chcą, żeby to dalej ciągnąć, ale zobaczymy co wyjdzie z tym wszystkim.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Były również osoby, którym projekt nie pomógł w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia:

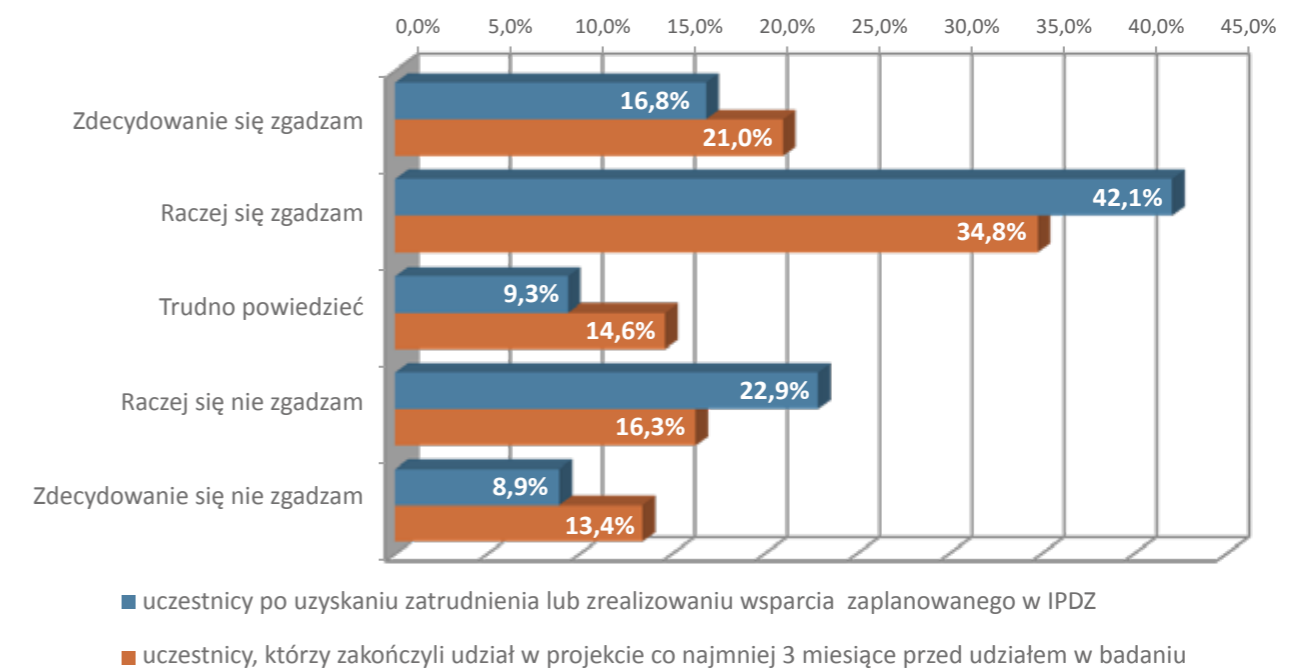
„Zawiesiłam to o tyle, że dziecko musi dojrzeć do wieku przedszkolnego, nie mam innego wyjścia w tym momencie. Do 3 lat, wcześniej było 2,5. Muszę poczekać, potem starać się o miejsce w przedszkolu i wtedy dopiero poszukiwać pracy. Mam czworo dzieci.”  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

### 9. W jakim stopniu w wyniku realizacji projektu nastąpiło wzmocnienie świadomości mieszkańców województwa pomorskiego – uczestników projektu na temat mobilności i jej zalet?

Tylko 3 na 10 badanych stwierdziło, że udział w projekcie nie wpłynął na zwiększenie ich świadomości na temat zalet mobilności na rynku pracy.

Większość uczestników projektu dzięki udziałowi w nim dostrzegła więcej zalet mobilności na rynku pracy. Wśród osób badanych w I turze 58,9% zgadzało się ze stwierdzeniem, w tym 16,8% zdecydowanie się zgadzało, iż dzięki udziałowi w projekcie dostrzegają więcej zalet mobilności na rynku pracy. W drugiej turze odsetek ten nieco spadł – do poziomu 55,8%, ale za to zwiększył się udział badanych, którzy zdecydowanie potwierdzili to stwierdzenie - 21,0%. W obu turach około 3 na 10 badanych nie zgadzało się ze stwierdzeniem iż udział w projekcie umożliwił im dostrzeżenie więcej zalet mobilności (odpowiednio 31,8% oraz 29,7%).

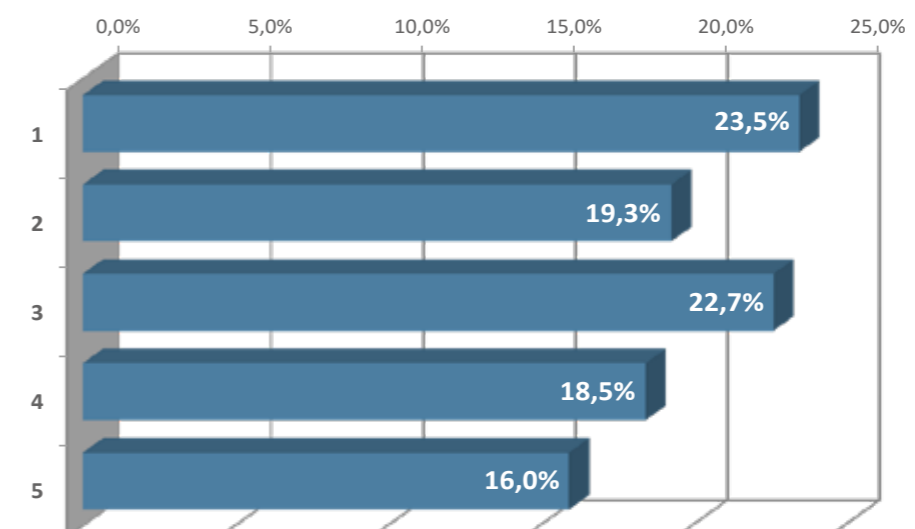
**Wykres 9.1** Rozkład odpowiedzi na pytanie „Dzięki projektowi dostrzegam więcej zalet mobilności na rynku pracy”



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

W ramach drugiej tury badania CAWI zadane zostało podobne pytanie. Uczestnicy badania zostali poproszeni o ocenę, na ile zwiększyła się ich świadomość na temat mobilności i jej zalet, gdzie odpowiedź 1 oznaczała, że w ogóle się nie zwiększyła, a 5, że zwiększyła się w bardzo dużym stopniu. Odpowiedzi były bardzo zróżnicowane, a udział poszczególnych wskazań wahał się między 16,0%, a 23,5%. Co najistotniejsze – 76,5% badanych (odpowiedzi 2 – 5) uznało, że ich świadomość na temat mobilności i jej zalet uległa zwiększeniu.

**Wykres 9.2** Poziom zwiększenia świadomości na temat mobilności i jej zalet



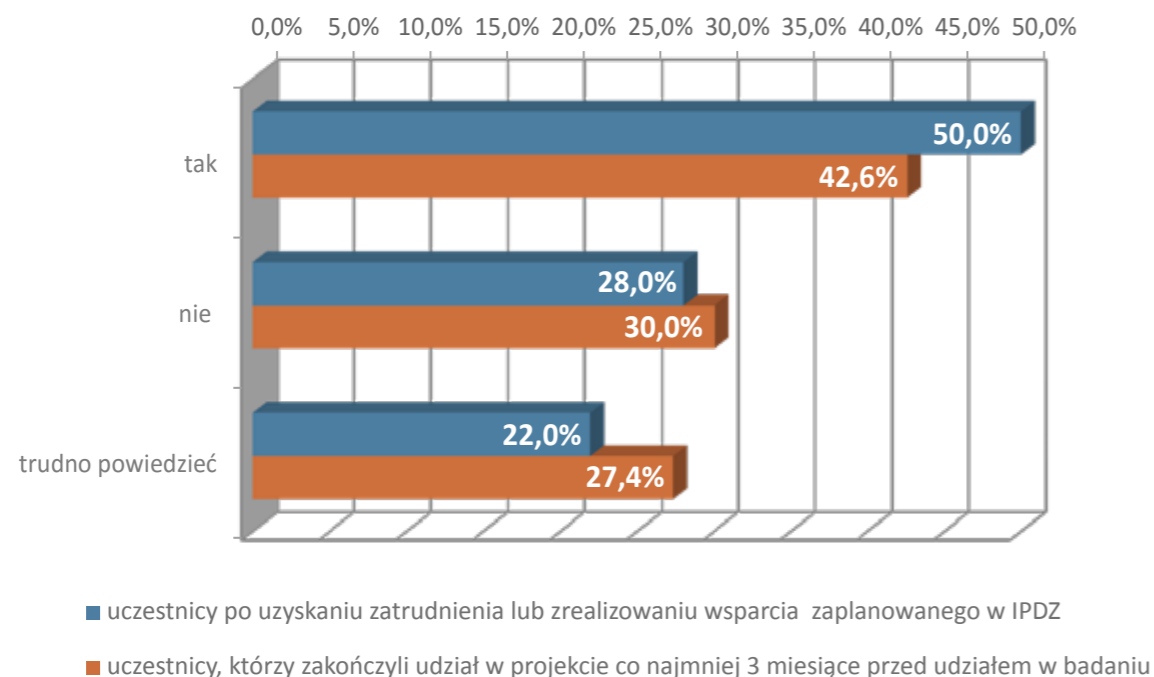
Źródło: badania CAWI po zakończeniu udziału w projekcie n=120.

### 10. Czy wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające dla podjęcia i utrzymania zatrudnienia? Czy instrumenty mobilności/wsparcie towarzyszące przyczyniły się do podjęcia pracy poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jeśli nie to dlaczego?

Większość badanych uznała, że wsparcie uzyskane w ramach projektu było wystarczające dla podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Wśród dominujących przyczyn uznania, że wsparcie nie było wystarczające znalazły się: źle dobrane formy wsparcia, za mało godzin wsparcia, brak powiązań wsparcia ze specyfiką regionalnego rynku pracy oraz nieskuteczność IPDZ. Więcej niż co piąty uczestnik badania, stwierdził, że bez udziału w projekcie nie byłby w stanie podjąć zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Spośród form wsparcia, które były najbardziej przydatne w kontekście podjęcia i utrzymania zatrudnienia, najwyższe oceny uzyskały: poradnictwo zawodowe, wsparcie psychologiczne i pośrednictwo pracy.

Spośród uczestników badania CATI najwięcej osób w obu turach stwierdziło, że wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające dla podjęcia i utrzymania zatrudnienia - w I turze dokładnie połowa badanych udzieliła takiej odpowiedzi, w II turze 42,6%. Duża grupa osób badanych nie była w stanie określić czy wsparcie uzyskane w ramach projektu było wystarczające do podjęcia pracy - odpowiednio 22,0% oraz 27,4% badanych.

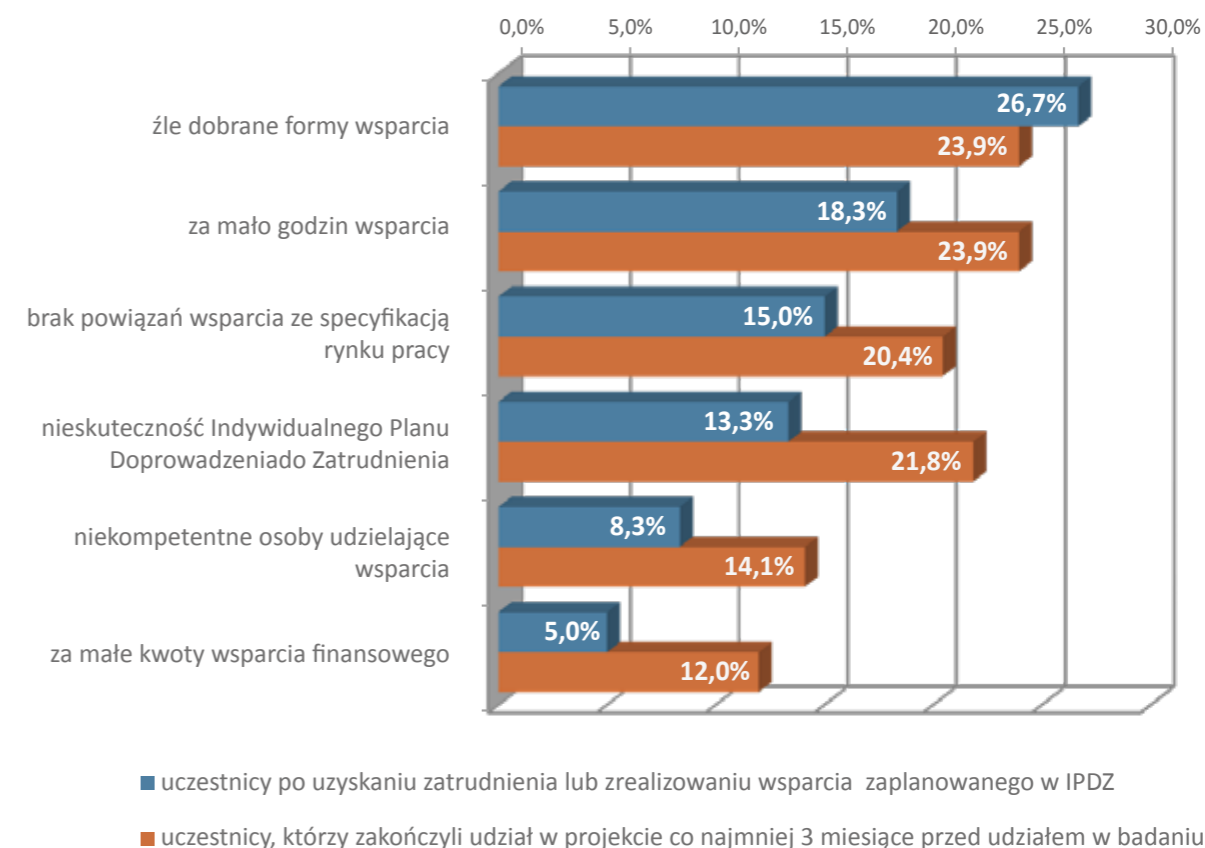
**Wykres 10.1** Opinie badanych na temat tego, czy wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające do podjęcia zatrudnienia



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Osoby, które określiły, iż wsparcie było niewystarczające zostały poproszone o uzasadnienie, dlaczego tak uważają (respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy przyczyny). W obu turach badania wyróżniono szczególnie cztery przyczyny. Najczęściej wskazywaną przyczyną były źle dobrane formy wsparcia. Wskazało je odpowiednio 26,7% oraz 23,9% badanych. Na kolejnych pozycjach wskazywane były: za mało godzin wsparcia (18,3% oraz 23,9%), brak powiązań wsparcia ze specyfiką regionalnego rynku pracy (15,0% i 20,4%) oraz nieskuteczność IPDZ (13,3% oraz 21,8%). Bardzo istotnym jest to, że w II turze badani wskazywali zdecydowanie większą liczbę przyczyn niepowodzenia i oprócz przyczyny pierwszej, we wszystkich pozostałych nastąpił znaczący wzrost udziałów.

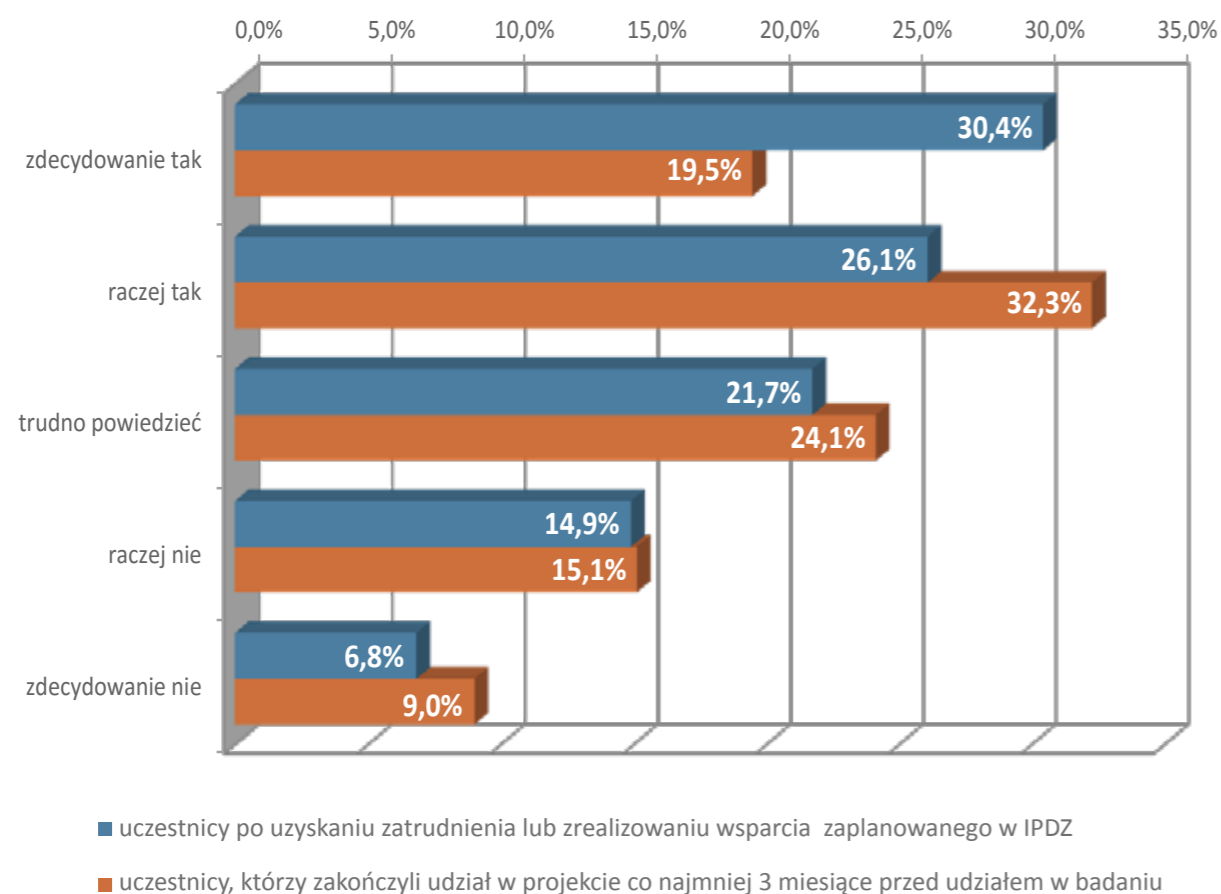
**Wykres 10.2** Przyczyny braku trwałego zatrudnienia po uzyskanym wsparciu



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=60 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=146.

Na pytanie czy podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania byłoby możliwe bez wsparcia w projekcie, 21,7% badanych w I turze i 24,1% w turze II uznało, że bez tego wsparcia nie byłoby w stanie podjąć zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Co ciekawe, w obu turach badania dokładnie taki sam odsetek uczestników (21,7% oraz 24,1%) nie był w stanie określić czy podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania byłoby możliwe bez wsparcia projektowego.

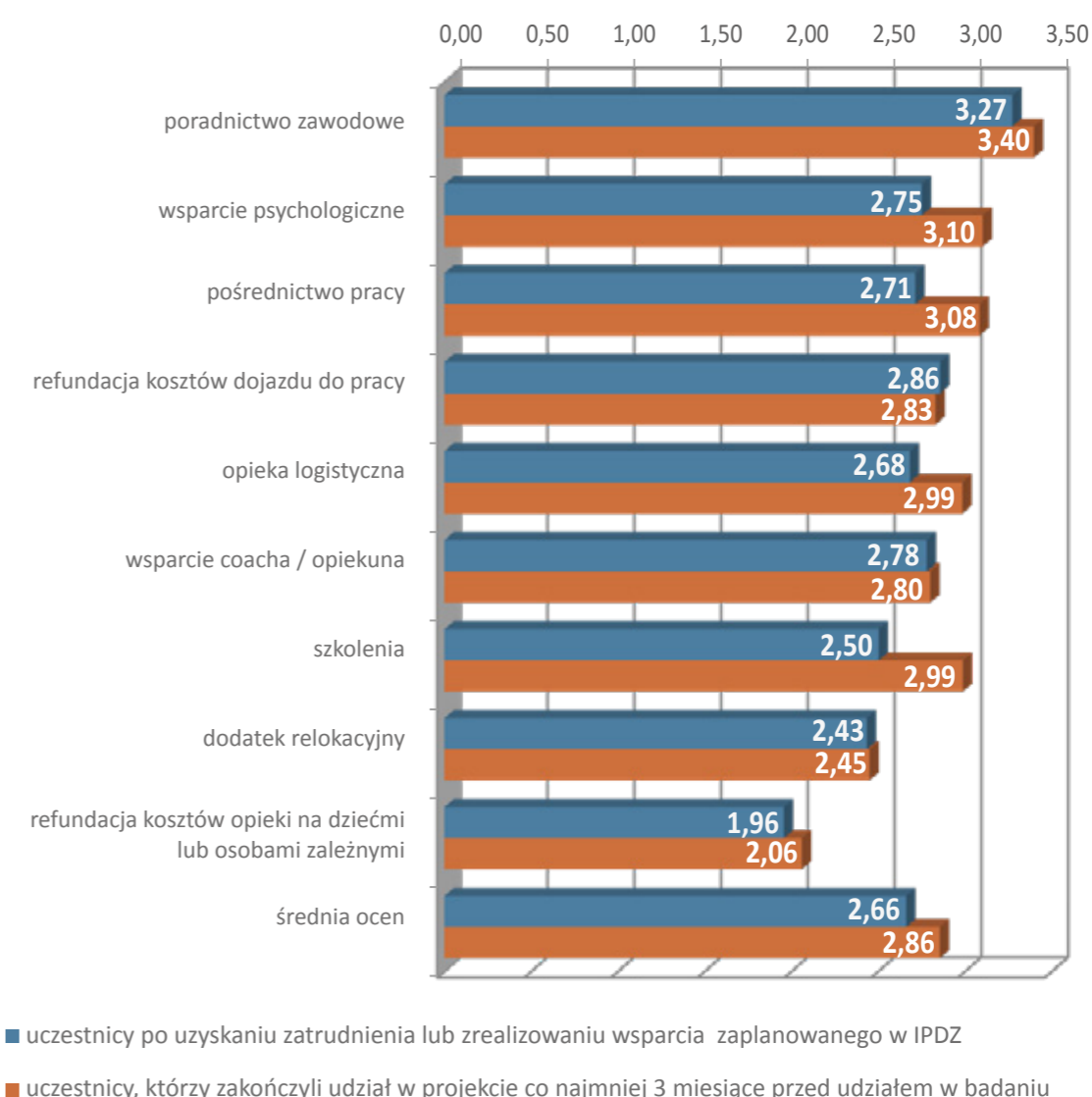
**Wykres 10.3** Opinie badanych na temat tego, czy wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające do podjęcia zatrudnienia



Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ (w trakcie udziału w projekcie), n=214 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=486.

Osoby uczestniczące w badaniu CATI, które deklarowały, że podjęły zatrudnienie zostały poproszone o ocenę, na ile poszczególne formy wsparcia pomogły w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia, gdzie 1 oznaczało, że w ogóle nie pomogły, a 5, że bardzo pomogły. Przede wszystkim należy podkreślić, że w II turze badania, kiedy osoby oceniały poszczególne formy z dłuższej perspektywy czasowej (co najmniej 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie), wszystkie formy (z wyjątkiem refundacji kosztów) otrzymały wyższe oceny niż w turze I. Uczestnicy najbardziej docenili poradnictwo zawodowe (średnia 3,27 w I turze badania i 3,40 w turze II), wsparcie psychologiczne (2,75 oraz 3,10) i pośrednictwo pracy (2,71 oraz 3,08).

**Wykres 10.4** Ocena przydatności poszczególnych form wsparcia w kontekście podjęcia i utrzymania pracy



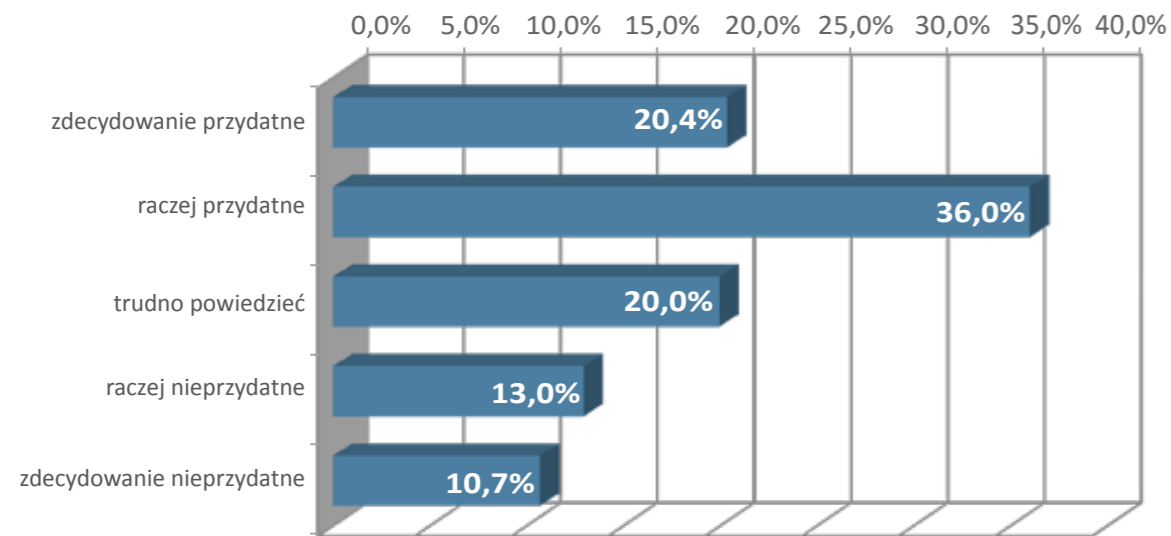
Źródło: badanie CATI po uzyskaniu zatrudnienia lub zrealizowaniu wsparcia zaplanowanego w IPDZ, n=161 oraz po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=344.

**11. Czy wsparcie uzyskane w ramach projektu jest nadal odczuwalne minimum 3 miesiące po ukończeniu udziału w projekcie? Czy po 3 miesiącach od ukończenia udziału nastąpiła zmiana w ocenie wsparcia przez uczestników?**

Ponad połowa badanych uznała, że wsparcie udzielone w projekcie było przydatne, a co piąty respondent zdecydowanie potwierdził, że otrzymane wsparcie było przydatne. Więcej uczestników badania oceniło, że otrzymane wsparcie miało wpływ na ich życie zawodowe, niż tych, którzy takiego wpływu nie dostrzegli.

Uczestnicy II tury badania CATI na pytanie o przydatność uzyskanego wsparcia w większości udzielili odpowiedzi pozytywnej. 56,4% uznało, że wsparcie było przydatne (w tym 20,4% uznało, że było zdecydowanie przydatne) przy 23,7% będących przeciwnego zdania. Co piąty uczestnik badania nie był w stanie precyzyjnie ocenić przydatności otrzymanego wsparcia.

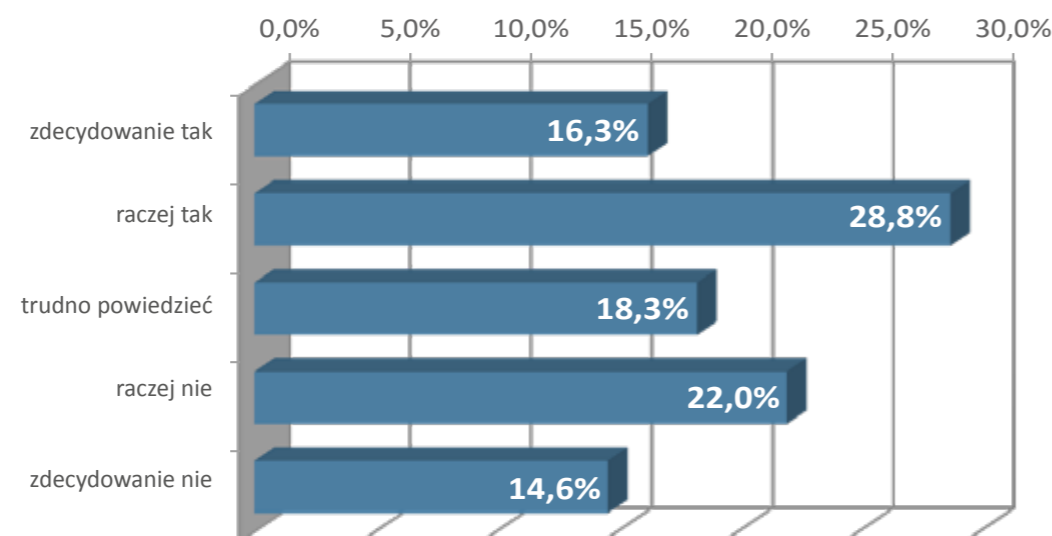
**Wykres 11.1** Ocena przydatności wsparcia uzyskanego w projekcie po co najmniej 3 miesiącach od ukończenia udziału



Źródło: badanie CATI po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=344.

45,1% osób biorących udział w badaniu stwierdziło, że wsparcie uzyskane w projekcie miało wpływ na ich życie zawodowe, w tym 16,3% zdecydowanie uznało, że taki wpływ miał miejsce. Przeciwnego zdania było 36,6% badanych.

**Wykres 11.2** Ocena wpływu wsparcia uzyskanego w projekcie na życie zawodowe po co najmniej 3 miesiącach od ukończenia udziału



Źródło: badanie CATI po zakończeniu udziału w projekcie co najmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu n=344.

W ramach badania IDI część rozmówców potwierdziła, że nadal odczuwa wsparcie uzyskane w projekcie i wykorzystuje zdobytą wiedzę i umiejętności:

*„Myślę, że nadal odczuwam to wsparcie. Jeszcze pamiętam te rozmowy z psychologiem, które dawały mi motywację. Na pewno o tym nie zapomniałem, jest to gdzieś zapisane w moich odczuciach. Zachowałem do dziś jakieś materiały stamtąd, są przydatne do pisania życiorysu czy listów motywacyjnych.”*  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

*„No tak. Myślę, że teraz jeszcze cały czas staram się pamiętać o wszystkich radach i pomocy oraz wcielać to w życie. Zarówno w kwestii sytuacji zawodowej i mojego życia prywatnego. Więc myślę, że jednak jestem na dobrej drodze i ten projekt bardzo mi pomógł.”*  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

Pewna część badanych na to pytanie odpowiedziała w kontekście braku wsparcia po zakończeniu udziału w projekcie:

*„Szczepnie, to nie. Jakby się już kompletnie zakończyło, kompletnie odcięto i nic więcej nie było. Żadnej komunikacji nie ma.”* [źródło: badanie IDI uczestników projektu]

*„Nie mam wsparcia, po 3 miesiącach wszystko się urwało. Po projekcie powinna być jakaś kontynuacja. Żeby mogli gdzieś coś uruchomić. W Internecie mogę sobie sam znaleźć, niepotrzebna mi jest wtedy współpraca.”*  
[źródło: badanie IDI uczestników projektu]

## 12. Czy działania te mogą zostać uznane za dobre praktyki warte upowszechnienia?

Przedstawione case study potwierdziły potrzebę realizacji tego typu projektów, które mogą stać się dobrymi praktykami wartymi upowszechnienia. Aby były bardziej efektywne, wymagają jednak pewnego dopracowania.

Poniżej przedstawione zostały szczegółowe informacje o 6 uczestnikach projektu na podstawie case study.

### Case study 1 mężczyzna, 29 lat, wykształcenie ponadgimnazjalne zamieszkały w obszarze miejskim

Głównym powodem przystąpienia uczestnika do projektu była chęć podjęcia zatrudnienia. Samodzielne poszukiwanie pracy nie przynosiło oczekiwanych efektów z uwagi na niewielki i przesycony lokalny rynek pracy. Poszerzenie pola poszukiwań na całe województwo pomorskie wzbudzało jednak szereg wątpliwości – dojazdy do innych miast to konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów, a podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania wymaga znalezienia i opłacenia zakwaterowania. Projekt zakładający wsparcie uczestnika w poszukiwaniu zatrudnienia wraz z możliwością uzyskania środków finansowych na dojazdy i wynajem mieszkania wydawał się zatem odpowiednim rozwiązaniem.

W ramach projektu „Kierunek na pracę (...)” uczestnik skorzystał z poradnictwa i doradztwa



zawodowego, a także pomocy w postaci dodatków relokacyjnych. Najbardziej przydatne okazało się wsparcie psychologiczne, które wyraźnie wpłynęło na zwiększenie motywacji do aktywnego poszukiwania zatrudnienia oraz ugruntowało wiarę we własne możliwości na rynku pracy. Cenna była również pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, co w połączeniu z silną chęcią zmiany statusu na rynku pracy zaowocowało podjęciem zatrudnienia. Uczestnik podkreślił jednak, iż zaferowane w projekcie wsparcie będzie skuteczne jedynie wówczas, gdy osoba objęta wsparciem angażuje się w proces poszukiwania pracy i posiada wewnętrzną motywację do działania.

Uczestnikowi nie brakowało motywacji do poszukiwania i podjęcia pracy przed przystąpieniem do projektu, lecz nie był on przekonany do zamieszkania w innym mieście z powodów zawodowych. Zmiana postawy wobec mobilności na rynku pracy, jaka nastąpiła na skutek czynności projektowych, przesądziła zatem o jego sukcesie na rynku pracy. Nie tylko podjął i utrzymał zatrudnienie, lecz również zyskał odwagę do identyfikacji możliwości rozwoju i zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Gdyby nie udział w projekcie, uczestnik poszukiwałby pracy tylko na rynku lokalnym. Ponadto, podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania nie byłoby możliwe bez uzyskania pomocy finansowej. Dodatek relokacyjny ułatwił bowiem dojazd do nowego miejsca pracy oraz pokrycie kosztów zakwaterowania.

Dużym plusem projektu był regularny kontakt pracowników Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego z uczestnikiem oraz realne cele i zapewnienia, zamiast niemożliwych do realizacji obietnic ze strony organizatora.

Uczestnik bardzo aktywnie poszukiwał pracy od momentu dołączenia do odbiorców wsparcia projektowego. Korzystał z niemal każdej możliwości zaprezentowania swojej osoby na rozmowie kwalifikacyjnej, co potwierdza fakt odbycia 12 rozmów kwalifikacyjnych w ciągu miesiąca. Uparcie dążył do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy, zgłaszając kandydaturę zarówno do instytucji publicznych, jak i prywatnych firm. Samodzielnie poszukiwał ofert pracy i przedstawiał w biurze projektu miesięczne raporty dotyczące odwiedzonych pracodawców.

Udział w projekcie pozwolił uczestnikowi uzyskać zatrudnienie w Trójmieście na podstawie umowy o pracę, otwierając tym samym szerokie możliwości dalszego rozwoju zawodowego, znacznie przekraczające te identyfikowane w mniejszych miastach. Wśród korzyści zawodowych należy również wskazać nowe doświadczenia na rynku pracy – poczucie zainteresowania ze strony pracodawców, uzyskiwanie zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne oraz dostrzeżenie wysokiej zbieżności między posiadanym wykształceniem a oczekiwaniami pracodawców. Obecnie, po pozytywnych zmianach w życiu zawodowym i nabraniu pewności siebie, uczestnik rozważa założenie własnej działalności gospodarczej.

W celu uczynienia wsparcia projektowego skuteczniejszym, powinny nastąpić zmiany w modelu poszukiwania pracy dla uczestnika. Obecnie osoby objęte inicjatywą poszukują zatrudnienia głównie samodzielnie, nie uzyskując w tym zakresie pomocy ze strony projektodawcy. Sama prezentacja ofert pracy może być bowiem niewystarczająca dla mało zmotywowanych i niepewnych siebie uczestników, którzy liczą na pomoc we wskazaniu odpowiedniego pracodawcy. Inną propozycją udoskonalenia projektu jest dostosowywanie dodatków relokacyjnych do specyfiki nowego miejsca zamieszkania – ceny dojazdów i wynajmu pokoi są zdecydowanie wyższe w większych miastach, a wówczas pomoc projektowa, choć wciąż cenna, postrzegana jest jako niewystarczająca.

Uczestnik był przekonany o wartości projektu, ponieważ wpływ uzyskanego wsparcia utrzymał się po zakończeniu udziału w inicjatywie. Zmiana sposobu myślenia dzięki konsultacjom psychologicznym i uzyskane w ramach projektu materiały umożliwiające odświeżenie zdobytej wiedzy podniosły trwałość zyskanych w projekcie efektów.

### Case study 2: kobieta, 41 lat, wykształcenie ponadgimnazjalne zamieszkała w obszarze miejskim

Niezwykle istotnym w przypadku tej uczestniczki projektu był fakt, iż posiadała ona orzeczenie o niepełnosprawności. Jest to sytuacja o tyle kluczowa, że osoby niepełnosprawne znacznie częściej samodzielnie wykluczają się z rynku pracy, żyjąc w przekonaniu, iż niepełnosprawność stanowi trudną do pokonania przeszkodę w procesie ubiegania się o zatrudnienie. Osoby niepełnosprawne trudniej zachęcić do podejmowania prób zwiększenia aktywności na rynku pracy i rozwoju swoich kompetencji.

W przypadku uczestniczki szczególnie pomocne okazały się dwa elementy wsparcia. Pierwszym z nich była pomoc ze strony doradcy zawodowego. Dzięki spotkaniom i rozmowom adresatka wsparcia poznała nowe możliwości i kierunki rozwoju. Dowiedziała się także, iż obecnie osoby z niepełnosprawnością są pożądane na rynku pracy. Pozwoliło jej to wyznaczyć nowe horyzonty i cele zawodowe, które mogłyby osiągać pomimo niepełnosprawności.

Drugim kluczowym elementem było wsparcie w postaci dodatku relokacyjnego. Dzięki tym środkom finansowym adresatka pomocy zdecydowała się poszerzyć obszar poszukiwania zatrudnienia poza swoją miejscowość, co wcześniej nie było możliwe ze względu na finansowe ograniczenia. Dodatkowe środki zmotywowały uczestniczkę do bardziej aktywnej penetracji rynków pracy w okolicznych miejscowościach, co ostatecznie zaowocowało znalezieniem zatrudnienia. W dłuższej perspektywie okazało się, że dojazdy nie były szczególnie uciążliwe a adresatka kontynuowała swoją pracę.

W trakcie realizacji projektu niezwykle istotna była zmiana przekonań uczestniczki dotycząca niepełnosprawności. Początkowo była ona zdania, iż niepełnosprawność jest przeszkodą nie do pokonania zarówno w życiu codziennym, jak i na rynku pracy. Żyła ona w przekonaniu, iż pobierana renta inwalidzka może być jedynym źródłem dochodu, a wykazanie swojej niepełnosprawności skutecznie odstraszy potencjalnych pracodawców. To przekonanie było dodatkowo podsycane załamaniem po upadku zakładu, który był poprzednim miejscem pracy uczestniczki projektu. Zmiana w sposobie myślenia, poprzez studia przypadków, rozmowy doradcze, wytyczenie ścieżki rozwoju w oparciu o Indywidualny Plan Doprowadzenia do Zatrudnienia, aż wreszcie aktywizację zawodową, okazały się kluczowymi elementami w budowanej na nowo karierze zawodowej. Zasięg przemiany uczestniczki dodatkowo podkreśla fakt, iż nastąpiło pełne przebranżowienie z wyuczonego zawodu w zupełnie nowym kierunku.

Pracownicy Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego służyli pomocą na każdym etapie realizacji wsparcia. Szczególnie istotne było tu wsparcie przy wypełnianiu wszelkiego rodzaju dokumentów oraz fakt, iż dopuszczano możliwość ich uzupełnienia (wcześniej uczestniczka wielokrotnie w różnych sytuacjach spotkała się z sytuacją, gdy brak podpisu na dokumencie bądź brak załącznika skutkowało odrzuceniem sprawy bez możliwości uzupełnienia dokumentacji). Rozbudowana dokumentacja stanowiła główny problem adresatki pomocy. Zgodnie z sugestiami zasadne byłyby działania, mające na celu uproszczenie procedur i zmniejszenie liczby wymaganych dokumentów.

Wartym podkreślenia było zadowolenie uczestniczki projektu ze swojej sytuacji zawodowej. Udział w projekcie zdynamizował jej karierę, wyciągając ją ze stagnacji spowodowanej błędnymi przekonaniami dotyczącymi niepełnosprawności. Przed udziałem w projekcie uczestniczka bezskutecznie poszukiwała pracy przez okres 9 miesięcy. W trakcie realizacji badania ewaluacyjnego była ona zatrudniona już ponad rok i planowała kontynuować swoje zatrudnienie aż do emerytury.

W tym przypadku, jak już podkreślano, niezwykle istotnym było zmotywowanie uczestniczki do aktywności na rynku pracy. Zmiana sposobu myślenia okazała się niezwykle ważna w kontekście niepełnosprawności adresatki pomocy, która, we wstępnej fazie projektu, była w jej opinii przeszkodą na drodze do sukcesu zawodowego. Dzięki wieloaspektowym działaniom udało się zmienić te przekonania i pomyślnie wspomóc uczestniczkę w powrocie na rynek pracy.

**Case study 3****mężczyzna, 24 lata, wykształcenie wyższe  
zamieszkały w obszarze wiejskim**

Uczestnik zdecydował się na udział w projekcie z powodu zainteresowania uzyskaniem konkretnej formy wsparcia, a mianowicie dodatku relokacyjnego. Jest on osobą młodą, niedawno ukończył studia i miał pełną świadomość tego, czym chciałby się zajmować zawodowo. Pomimo posiadanych kwalifikacji nie potrafił znaleźć ofert pracy adekwatnych do swojego wykształcenia w najbliższej okolicy, w związku z czym podjął decyzję o poszerzeniu obszaru poszukiwań. Jedyną przeszkodą stojącą na drodze realizacji tego celu był brak odpowiednich środków finansowych, pozwalających na rozpoczęcie życia i pracy w nowym środowisku.

Uczestnik, jako osoba młoda, był wystarczająco zmotywowany do podjęcia zatrudnienia. Był on także świadomy swoich mocnych stron, a dzięki kontaktowi z coachem nauczył się w większym stopniu je uwypuklać i wykorzystywać, prezentując je jako unikatowe cechy własnej osoby. W tym przypadku sytuacja była o tyle korzystna, iż uczestnik posiadał jasno określony plan i wytyczoną drogę zawodową, którą chciał podążać, a porady trenera osobistego wykorzystane zostały jako dodatkowe drogowskazy prowadzące do celu.

Opracowany Indywidualny Plan Doprowadzenia do Zatrudnienia miał zatem charakter pomocniczy, pozwalający uporządkować kroki, które należy podjąć w celu znalezienia pracy. Adresat wsparcia był bowiem wystarczająco zmotywowany i postawił sobie za cel samodzielne znalezienie pracy w pożądanym obszarze, w związku z czym IPDZ nie był dokumentem mu niezbędnym, aczkolwiek pomocnym.

Wśród największych plusów udziału w projekcie należy wskazać znalezienie przez uczestnika zatrudnienia, co jest szczególnie ważne w przypadku osób młodych, stanowiących jedną z priorytetowych grup wymagających wsparcia na rynku pracy. Co istotne, praca ta była powiązana z wiedzą i umiejętnościami, które uczestnik uzyskał w toku studiów, a które mógł teraz rozwijać w praktycznej formie. Dzięki projektowi adresat pomocy rozwinął także swoje umiejętności interpersonalne, gdyż musiał samodzielnie załatwiać niezbędne do podjęcia pracy sprawy na drodze kontaktów telefonicznych, elektronicznych oraz osobistych. Poczł on także większą odpowiedzialność za swój los i życie osobiste oraz zawodowe.

Także kontakt i wsparcie udzielone przez pracowników Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego zostały docenione i pozytywnie odebrane. Uczestnik chciał samodzielnie znaleźć zatrudnienie, w związku z czym nie był nastawiony na oferty dystrybuowane przez Agencję. Po doświadczeniach z Powiatowym Urzędem Pracy, który w opinii uczestnika nie objął go adekwatnym do oczekiwań wsparciem, postanowił on wziąć sprawy w swoje ręce i samodzielnie pokierować własną karierą zawodową.

Dzięki projektowi adresat wsparcia stał się także bardziej aktywny na rynku pracy – zaczął szukać możliwości dalszego rozwoju, więcej czytać i interesować się tematyką związaną z rozmowami kwalifikacyjnymi czy też przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych.

W trakcie realizacji badania ewaluacyjnego, adresat pomocy potwierdził, że po 7 miesiącach pracy zmienił miejsce zatrudnienia na jeszcze bardziej zbieżne z jego zainteresowaniami i kwalifikacjami. Posiadał on umowę o pracę na czas nieokreślony i był bardzo zadowolony ze swojej obecnej sytuacji zawodowej, jak i wdzięczny, iż zostało mu udzielone wsparcie w postaci najbardziej dla niego wartościowej i efektywnej (dodatek relokacyjny). Uczestnik zrealizował wszystkie cele, jakie postawił sobie przystępując do projektu, a cały jego przebieg ocenił bardzo wysoko.

**Case study 4****kobieta, 26 lat, wykształcenie wyższe  
zamieszkała w obszarze miejskim**

Główną motywacją uczestniczki do udziału w projekcie była chęć znalezienia i podjęcia pracy. Był to czynnik o tyle istotny, iż adresatka wsparcia pozostawała bez zatrudnienia przez okres prawie 2 lat, co wobec dynamicznie zmieniającego się rynku pracy oznaczało w praktyce całkowite wypadnięcie z niego. Okres pozostawania bez zatrudnienia przekłada się także na motywację do dalszych poszukiwań, która znacznie się obniża, a także na spadek pewności siebie i utratę wewnętrznych przekonań o możliwości powrotu na rynek pracy. Nie bez znaczenie pozostawał fakt konieczności poszerzenia poszukiwań poza obszar własnej miejscowości, co wiązało się z dodatkowymi kosztami. Projekt doskonale odpowiadał tym potrzebom, gdyż prócz wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia przewidywał także środki na relokację (dojazdy/wynajem mieszkania), co było dodatkowym czynnikiem motywującym.

Spośród wielu form wsparcia, oferowanych w ramach projektu „Kierunek na pracę – wsparcie mobilności na pomorskim rynku pracy”, uczestniczka skorzystała z doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz dodatku relokacyjnego. Szczególnie istotne były spotkania z doradcą zawodowym, dzięki którym adresatka wsparcia miała możliwość poznania swoich mocnych i słabych stron, a także ukierunkowania rozwoju zawodowego. Ważna była także informacja o rekrutacji, prowadzonej w jednej z firm spoza miejsca zamieszkania uczestniczki projektu. Rekrutacja ta zakończyła się pomyślnie, a dzięki dodatkowi relokacyjnemu uczestniczka podjęła pracę i była zatrudniona już przez okres ponad 12 miesięcy. Całość podjętych działań była efektem opracowanego precyzyjnie i efektywnie Indywidualnego Planu Doprowadzenia do Zatrudnienia, którego poszczególne etapy były realizowane przez adresatkę wsparcia.

Przez cały okres pozostawania bez zatrudnienia uczestniczka wielokrotnie odbywała rozmowy rekrutacyjne, odpowiadała na ogłoszenia o pracę i składała swoje dokumenty aplikacyjne, co pozostawało jednak bez odzewu ze strony pracodawców. Sytuacja ta doprowadziła do spadku poczucia własnej wartości i motywacji do podejmowania dalszych prób. Niemniej jednak pomocna dłoń wyciągnięta w formie możliwości uczestnictwa w projekcie pozwoliła adresatce wsparcia na podjęcie po raz kolejny trudu i wysiłku, zmierzającego do znalezienia upragnionego zatrudnienia, co tym razem zakończyło się sukcesem. Co więcej udział w projekcie pobudził w adresatce wsparcia gotowość do dalszego rozwoju i doskonalenia zawodowego. W trakcie realizacji badania ewaluacyjnego uczestniczka potwierdziła, że planuje poszerzyć swoje umiejętności poprzez kursy, m. in. językowe, a w perspektywie zmianę pracy na jeszcze bardziej rozwijającą i zgodną z zainteresowaniami.

Wśród plusów projektu należy także wskazać większą komplementarność działań i wsparcie personelu Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego, niż w przypadku Powiatowego Urzędu Pracy. Podkreślić tu należy wsparcie i opiekę ze strony doradcy zawodowego, jakim objęta została adresatka wsparcia.

Uczestniczka zwróciła także uwagę na wysoką dynamikę działań w projekcie. Podjęła pracę w grudniu, podczas gdy do projektu zgłosiła się we wrześniu. Okres, jaki minął od przystąpienia do projektu do realizacji postawionych celów (w przypadku uczestniczki było to znalezienie zatrudnienia) był więc bardzo krótki, lecz został spożytkowany efektywnie. W jego trakcie uczestniczka skorzystała z niezbędnych dla niej form wsparcia, mając przy tym na uwadze potrzebę i celowość innych działań oferowanych w projekcie, takich jak m. in. opieka nad dziećmi dla osób tego potrzebujących (adresatka wsparcia wskazała, iż była to niezwykle cenna forma wsparcia, jednak ze względu na brak potomstwa nie musiała z niej korzystać).

Spośród sugestii dotyczących poprawy projektu i modyfikacji form wsparcia w nim przewidzianych, uczestniczka wskazała jedynie, iż z globalnego punktu widzenia, sensownym byłoby poszerzenie działań projektowych poza obszar województwa pomorskiego.

Dzięki udziałowi w projekcie uczestniczka zyskała większą pewność siebie, świadomość własnych mocnych i słabych stron, a także zatrudnienie. Projekt zmotywował także adresatkę wsparcia do dalszych działań, rozwoju zawodowego i osobistego oraz podejmowania nowych wyzwań, a najlepszym podsumowaniem efektów projektu i realizowanych działań jest wdzięczność uczestniczki za umożliwienie jej uczestnictwa w projekcie.

#### Case study 5

##### kobieta, 35 lat, wykształcenie ponadgimnazjalne zamieszkała w obszarze wiejskim

W przypadku tej uczestniczki nie był problemem brak motywacji oraz chęci podjęcia zatrudnienia. Osoba ta wykazała się dużą determinacją w znalezieniu pracy, jednak musiała zmierzyć się z kilkoma trudnościami. Główną przeszkodą był fakt, iż partner życiowy uczestniczki projektu pracował na stałe za granicą. Skutkowało to brakiem możliwości relokacji, gdyż w rodzinnej miejscowości uczestniczki pomocy para posiadała nowo wybudowany dom, którego nie chcieli opuścić. Dodatkowo adresatka pomocy opiekowała się nastoletnią córką i zależało jej na miejscu pracy w bliskiej odległości od miejsca zamieszkania.

Dzięki udziałowi w projekcie „Kierunek na pracę (...)” uczestniczka odbyła kurs wikliniarstwa, który był zbieżny tematycznie z branżą, w której do tej pory pracowała. Co więcej nabyte w trakcie zajęć wiedza i umiejętności przełożyły się na chęć zgłębiania tej tematyki i dalszego rozwoju w tym kierunku. Kurs ten pozwolił nabyć adresatce pomocy wiedzę, ale także praktyczne umiejętności, które po dzień są wykorzystywane przez nią w pracy zawodowej. Ważne były tu zainteresowania uczestniczki, które oscylowały wokół ogrodnictwa i pracy blisko natury. Kurs pozwolił rozwinąć te zainteresowania i poszerzyć je o nowy obszar. Podkreślić należy, iż w tym przypadku osoba objęta wsparciem sama dokonała przebranżowienia, gdyż jej wyuczonym zawodem był zawód fryzjerski. Ze względu na brak klientów i mały popyt w okolicy na tego rodzaju usługi, uczestniczka projektu zmuszona była zamknąć prowadzony salon.

Do największych plusów projektu zaliczyć należy nawiązane kontakty interpersonalne. Adresatka pomocy, wraz z innymi uczestnikami, stworzyła zróżnicowaną pod względem wykształcenia i wieku grupę, w ramach której wspólnie uczestniczyli w zajęciach z wikliniarstwa.

Drugim niezwykle istotnym efektem realizacji projektu było podjęcie przez uczestniczkę pracy zgodnej z zainteresowaniami, która sprawiała jej dużo satysfakcji i pozwalała godzić życie zawodowe z życiem rodzinnym (opieką nad dzieckiem). W latach poprzednich adresatka pomocy pracowała w handlu, co wiązało się z 7-dniowym tygodniem pracy i koniecznością zostawiania w niej do późnych godzin popołudniowych, co negatywnie wpływało na wychowanie córki. W chwili obecnej uczestniczka podjęła zatrudnienie w godzinach 7.00 – 15.00, co w 100% odpowiadało jej oczekiwaniom i dało możliwość lepszego rozplanowania dnia.

Wśród innych zalet projektu uczestniczka wskazała także odbyty kurs ekonomiczny, a także dofinansowanie dojazdów i możliwość uzyskania opieki nad dzieckiem poniżej 9 roku życia (ze względu na wiek dziecka z tej formy osoba jednak nie skorzystała).

Opracowany na początku wsparcia Indywidualny Program Doprowadzenia do Zatrudnienia, w opinii uczestniczki, także należał do plusów projektu i był jego istotnym elementem.

Kluczowym dla adresatki pomocy było znalezienie takiego zatrudnienia, które dawałoby jej satysfakcję, pozwoliło godzić życie zawodowe z rodzinnym i nie wiązało się z uciążliwymi i czasochłonnymi dojazdami. Ważnym aspektem była również stabilizacja zawodowa, gdyż w latach poprzednich uczestniczka projektu podejmowała prace w ogrodnictwie, jednak były to stanowiska sezonowe, obłożone dużym

natężeniem pracy w miesiącach letnich i bardzo małym w okresie zimowym. Podjęte, dzięki wsparciu projektowemu, zatrudnienie w pełni zaspokoilo te potrzeby, a także dało możliwość rozwinięcia kompetencji i zainteresowań. Istotnym było także, iż osoba ta znalazła zatrudnienie w branży związanej z naturą, co było dla niej dużą satysfakcją.

W kontekście działań Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego uczestniczka wskazała, iż dużym plusem w porównaniu z ofertami, jakie otrzymywała z Powiatowego Urzędu Pracy był fakt, iż wsparcie było bardziej długofalowe, a oferty PUP-u, w formie prac interwencyjnych, zakładały zatrudnienie tylko przez okres 3 miesięcy.

Wśród elementów projektu, które można byłoby zmodyfikować, rozszerzyć lub zmienić, adresatka pomocy wskazała większą liczbę szkoleń. W chwili obecnej chciałaby ona nadal rozwijać nowe, zdobyte dzięki udziałowi w projekcie kompetencje z zakresu wikliniarstwa, a także rozwijać umiejętności w ogrodnictwie.

Efekt działań projektowych w przypadku uczestniczki był jak najbardziej pozytywny, a postawione cele zostały w pełni zrealizowane. Pomimo trudności związanych z sytuacją adresatki pomocy (opieka nad dzieckiem, niechęć do zmiany miejsca zamieszkania) udało się dobrać taką formę wsparcia, która dała najlepsze z możliwych efektów.

#### Case study 6

##### mężczyzna, 25 lat, wykształcenie wyższe zamieszkały w obszarze miejskim

Głównym celem uczestnika projektu było znalezienie pracy poza miejscem zamieszkania. Po wielu nieudanych, odbytych rozmowach i przejrzanych ofertach w rodzimej miejscowości, adresat pomocy podjął decyzję o relokacji i znalezieniu pracy w większym mieście, co skutkowało podjęciem decyzji o przeprowadzce do Trójmiasta. Uczestnik samodzielnie znalazł pracę na tym obszarze, jednak napotkał trudności związane z przeprowadzką w postaci braku środków finansowych, uniemożliwiających przetrwanie pierwszych kilku tygodni w nowym miejscu. W celu przewycięcia tego problemu postanowił skorzystać z dodatku relokacyjnego, który był jedną z kilku form wsparcia oferowanych w ramach projektu „Kierunek na pracę (...)”.

O ile w przypadku niektórych uczestników projektu istotne było wsparcie kompleksowe w postaci doradztwa zawodowego, określenia predyspozycji zawodowych, wsparcie w poszukiwaniu i podjęciu pracy oraz dodatek finansowy na relokację, o tyle w przypadku tego odbiorcy pomocy kluczowym okazał się jedynie ten ostatni element. Osoba ta posiadała bowiem zdefiniowane cele zawodowe oraz ścieżkę kariery, którą chce podążać, lecz brakowało jej środków finansowych umożliwiających wdrożenie planów w życie. W tym przypadku forma wsparcia w postaci bonu finansowego na relokację była jedynym niezbędnym wsparciem, prowadzącym do pełnej realizacji założonych celów. W związku z powyższym opracowany w początkowym etapie Indywidualny Plan Doprowadzenia do Zatrudnienia nie odgrywał tak kluczowej roli, jak w przypadku osób, które nie wytyczyły samodzielnie ścieżki kariery.

Wśród rzeczy, które można usprawnić, uczestnik wskazał, iż należałoby poświęcić więcej uwagi firmom, do której kieruje się potencjalnych pracowników. Chodzi przede wszystkim o bardziej rzetelne poznanie sytuacji i warunków panujących w danej firmie, gdyż często powszechna opinia o danym zakładzie jest błędna i wymaga zweryfikowania, np. poprzez kontakt i rozmowy z pracownikami.

Dużym uznaniem adresata wsparcia cieszyły się kompetencje, zaangażowanie i pomoc otrzymane ze strony pracowników Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego, zwłaszcza w kontekście porównania z Powiatowym Urzędem Pracy. Uczestnik projektu docenił, że na każdym etapie kompletowania dokumentów mógł liczyć na wsparcie, a wszelkie wątpliwości były mu wyjaśniane w zrozumiały i uprzejmy

sposób. Zaangażowanie w jego sprawę zaliczył on do kluczowych wartości projektu i jego realizacji.

Wśród sugestii dotyczących polepszenia projektu i bardziej kompleksowego podejścia do tematyki aktywizacji zawodowej, adresat pomocy wskazał, iż sensownym byłoby wypłacanie dodatku relokacyjnego wcześniej, gdyż w początkowej fazie, pracownik decydujący się na podjęcie zatrudnienia poza miejscem zamieszkania, jest zmuszony do zdobycia środków (pożyczka, wsparcie rodziny) na udany start w nowym otoczeniu, gdzie zmuszony jest borykać się ze standardowymi problemami (konieczność wynajęcia i urządzenia mieszkania, kwestia dojazdów do pracy, środki na pierwsze tygodnie życia w nowym miejscu).

Zrealizowane w ramach projektu cele wykraczały daleko poza oczekiwania uczestnika. Początkowo zakładał on, iż być może uda mu się wziąć udział w szkoleniu, ewentualnie znaleźć prace na umowę zlecenie chociaż na 2 miesiące. Nie spodziewał się on, iż uda mu się uzyskać dodatek relokacyjny, nawet pomimo faktu, iż był on w stanie samodzielnie znaleźć sobie zatrudnienie w Trójmieście. Gdy dodatek został przyznany, beneficjent pomocy podjął zatrudnienie, które następnie utrzymał. Wykonywana praca była zgodna z wykształceniem i zainteresowaniami odbiorcy pomocy. W trakcie realizacji badania ewaluacyjnego uczestnik posiadał umowę o pracę na czas nieokreślony i zajmował najwyższe możliwe stanowisko przewidziane dla osób z jego kwalifikacjami.

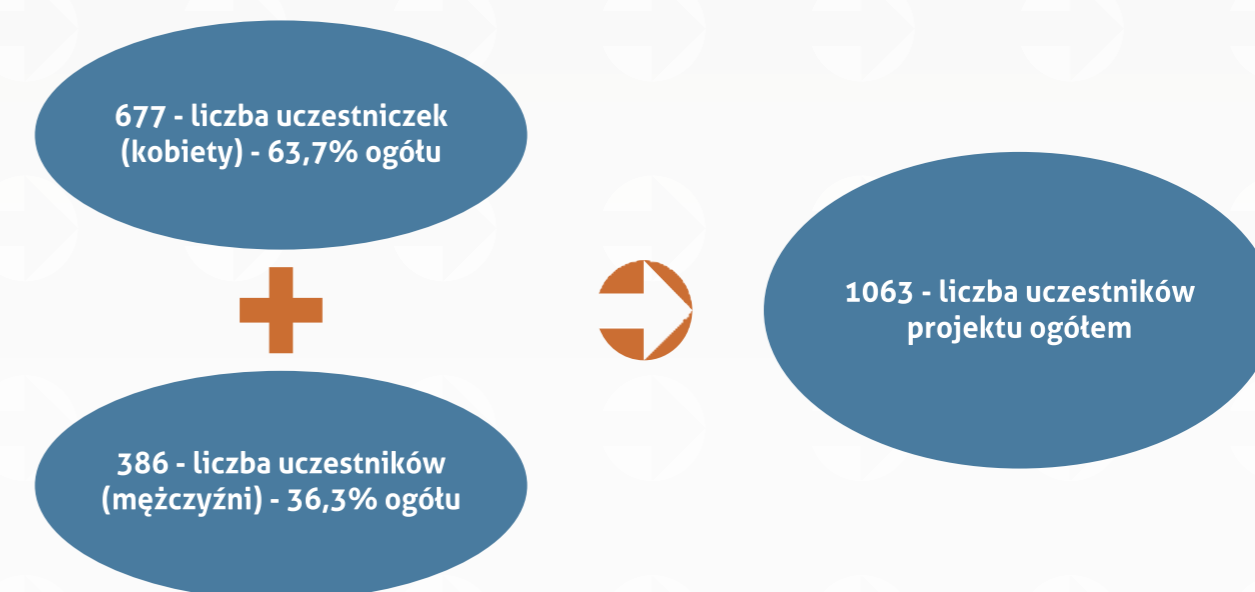
W tym przypadku potwierdzona została teza, iż czasami nie potrzeba wiele, aby zaktywizować osobę bezrobotną. Wielu z nich cechuje się dużą determinacją i chęcią podjęcia zatrudnienia, jednak napotykają problemy, których nie są w stanie pokonać samodzielnie. W odpowiedzi na ich oczekiwania działania projektowe zostały dobrane i opracowane w taki sposób, aby wsparcie było realne i adekwatne do potrzeb odbiorców.

## Rozdział 5 Rezultaty projektu



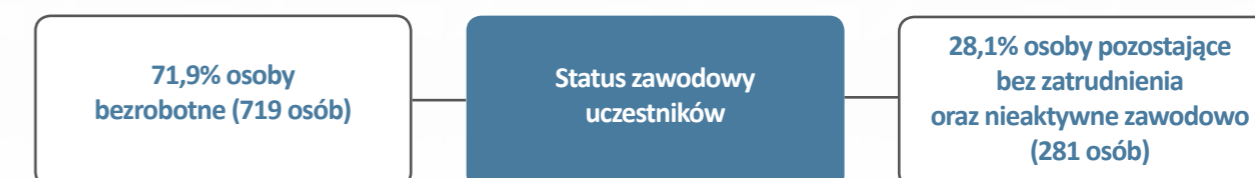
### Charakterystyka uczestników projektu

Łącznie w działaniach projektowych udział wzięło 1 063 uczestników.

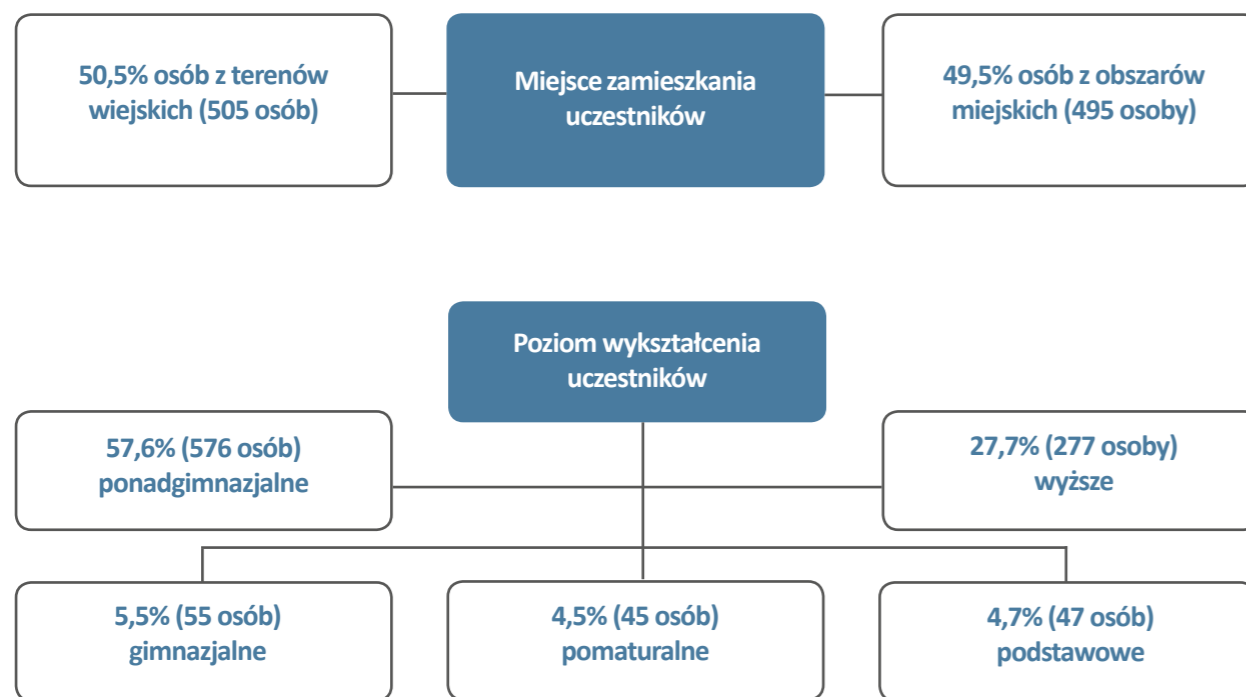


Spośród wszystkich uczestników, tylko 63 osoby przerwały udział w projekcie (5,9% ogółu), np. z powodów osobistych lub w konsekwencji podjęcia zatrudnienia za granicą. Pozostała grupa 1 000 uczestników zakończyła udział zgodnie z indywidualną ścieżką działań zaprojektowaną w ramach IPDZ oraz zgodnie z założeniami projektu.<sup>3</sup>

Wśród uczestników projektu dominowały kobiety oraz osoby posiadające status osoby bezrobotnej. 36,1% uczestników projektu, czyli 361 osób, przystępując do projektu nie ukończyło 25 roku życia, co znacznie przewyższyło wartość docelową wskaźnika określoną w założeniach projektowych na poziomie 25%.



<sup>3</sup> Wszystkie zaprezentowane poniżej informacje oraz dane statystyczne dotyczą wyłącznie 1000 uczestników, którzy w ramach projektu zakończyli swój udział zgodnie z indywidualną ścieżką działań zaprojektowaną w ramach IPDZ oraz zgodnie z założeniami projektu.



### Zrealizowane wsparcie dla uczestników projektu

Każdy uczestnik został objęty usługami poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

<b>Dodatek relokacyjny</b>	W ramach projektu <b>108 osób</b> skorzystało z dodatku relokacyjnego, który był instrumentem wspierającym mobilność przestrzenną osób migrujących za pracą.
<b>Refundacja kosztów dojazdów do pracy</b>	Z refundacji kosztów dojazdów do pracy skorzystało <b>239 osób</b> . Uczestnik mógł maksymalnie uzyskać kwotę 1500 zł na dojazdy do pracy. Średni koszt dojazdu do pracy wyniósł 408 zł. W grupie uczestników projektu znalazło się 13 osób, których trzymiesięczne wydatki przeznaczone na dojazdy do pracy przekroczyły kwotę 1 000 zł.
<b>Refundacja kosztów zakwaterowania</b>	Refundacja kosztów zakwaterowania była instrumentem wspierającym mobilność, z którego nie skorzystało zbyt wielu uczestników projektu. W całej grupie projektowej o takie wsparcie wystąpiło <b>9 osób</b> .
<b>Refundacja kosztów opieki nad dziećmi i osobami zależnymi</b>	Podczas sporządzania IPDZ 294 uczestników projektu zadeklarowało, że sprawuje opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną. Ostatecznie z tego instrumentu wsparcia (zwrot kosztów opieki) skorzystało <b>91 osób</b> .

### Szkolenia

Ze szkoleń zawodowych skorzystało łącznie **346 osób**, w tym 39 osób skorzystało dwukrotnie z tej formy wsparcia. Uczestnicy najczęściej brali udział w następujących szkoleniach:

- Monter podzespołów i zespołów elektronicznych – 113 osób;
  - Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń – 51 osób;
  - Pozostali monterzy sprzętu elektronicznego – 51 osób;
  - Budowanie marki oraz zasad sprzedaży i promocji usług hospitality – 22 osoby;
  - Systemy zabezpieczeń antykorozyjnych – 14 osób;
  - Kurs animatora czasu wolnego – 13 osób;
  - Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG – 11 osób;
  - Specjalista ds. kadrowo-płacowych – 10 osób.
- Ponadto, uczestnicy brali udział w takich szkoleniach zawodowych jak: AUTOCAD (poziom I i II); Modowy savoir vivre, dress code i wizaż; Corel Draw; Dozór i eksploatacja urządzeń energetycznych; Florystyka; Gość międzynarodowy i VIP; Instruktor Nordic Walking; Kadry i płace; Kierowca wózków jezdniowych; Kinezylogia edukacyjna; Kosztorysowanie; Kurs trenerów i szkoleniowców; Kurs z zakresu przewozu towarów niebezpiecznych; Obsługa kas fiskalnych; Operator koparkoładowarki; Operator maszyn/obrabiarek sterowanych numerycznie; Kurs podstawowy koncepcji PNF; Prawo jazdy (różne kategorie); Profesjonalny kurs baristyczny; System zarządzania jakością; Techniki dostępu budowlanego; Uprawnienia elektryczne.

**75% osób, które ukończyły szkolenia podjęło zatrudnienie**

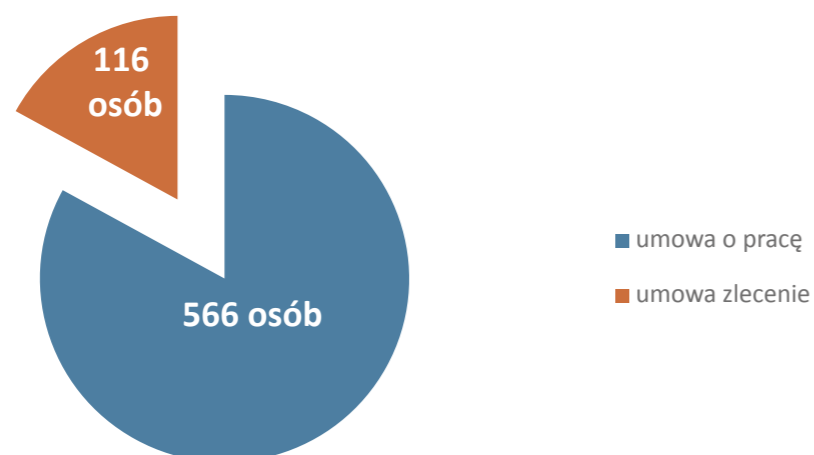
Pula środków jaka została przeznaczona w ramach projektu na wypłatę instrumentów mobilności, wsparcia towarzyszącego oraz szkolenia dla uczestników projektu to 1 680 000 zł, z czego wykorzystano ok. 1 200 000 zł (w tym ok. 450 000 zł na szkolenia).

Maksymalna kwota, jaką Wykonawca mógł przeznaczyć na wypłatę instrumentów mobilności, wsparcia towarzyszącego oraz szkolenia przypadająca dla jednego uczestnika wynosiła 8 500 zł. Ostatecznie średni koszt w/w wsparcia na uczestnika projektu wyniósł ok 1 200 zł, maksymalna kwota wsparcia dla jednej osoby wyniosła 6 844 zł.

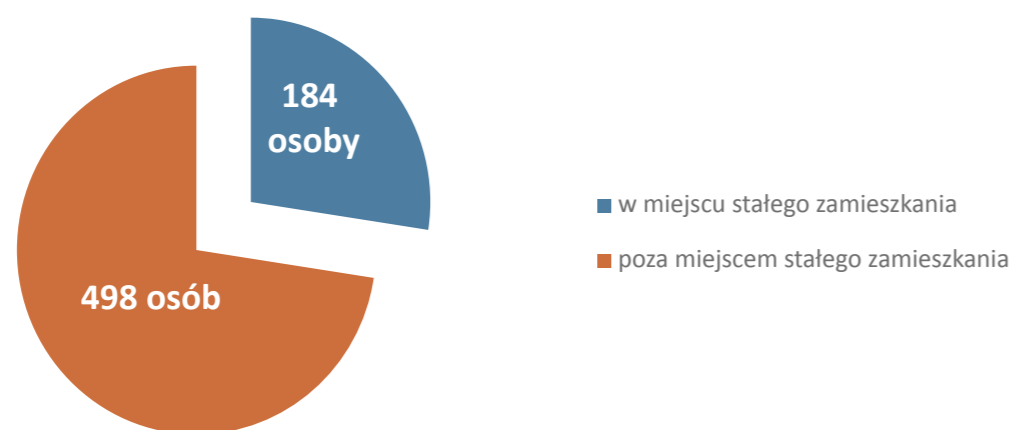
## Osiągnięte rezultaty w zatrudnieniu

W ramach projektu 682 uczestników (czyli 68,2% osób, które kończyły udział w projekcie) podjęło zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenie. W tej grupie uczestników znalazły się 566 osoby (83%), które podjęły zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a pozostały odsetek zatrudnionych 116 osób (17%) współpracował w oparciu o umowę zlecenie. Na pełnym etacie zatrudnienie uzyskało 338 uczestników. Spośród zatrudnionych osób 3,8% uczestników (26 osób) podjęło pracę tymczasową.

**68,2%**  
uczestników projektu  
podjęło zatrudnienie

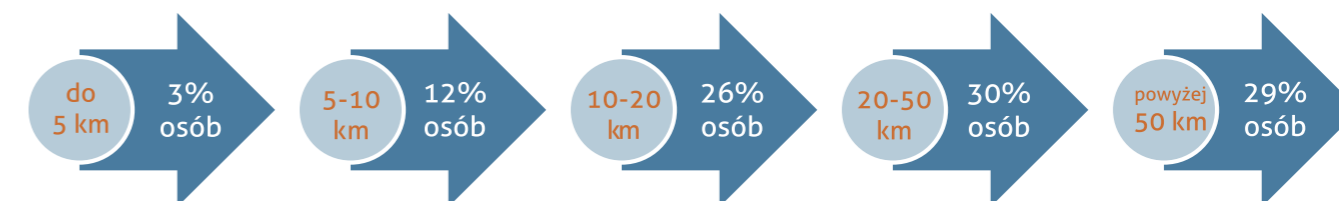


Wśród 682 uczestników, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie trwania projektu, 73% (498 osób) podjęło zatrudnienie poza miejscem stałego zamieszkania, a 27% (184 osoby) podjęło zatrudnienie w swoim miejscu zamieszkania. Można zatem mówić o znacznej gotowości uczestników projektu do przemieszczania się za pracę.

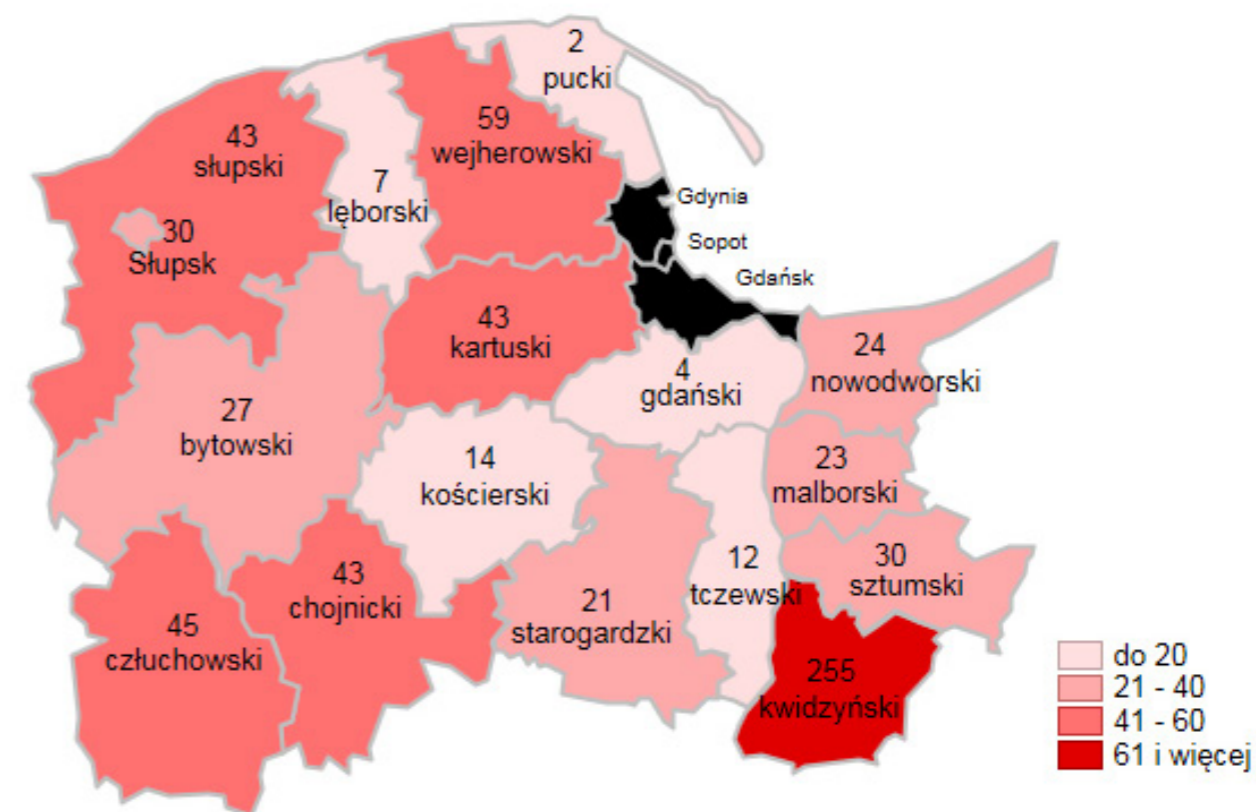


Jeśli chodzi o odległości, jakie pokonywali uczestnicy projektu dojeżdżając do miejsca zatrudnienia, to:

- 3% osób podjęło pracę w odległości do 5 km od miejsca zamieszkania;
- 12% osób podjęło pracę w odległości do 5 do 10 km od miejsca zamieszkania;
- 26% osób podjęło pracę w odległości od 10 do 20 km od miejsca zamieszkania;
- 30% osób podjęło pracę w odległości od 20 do 50 km od miejsca zamieszkania;
- 29% osób podjęło pracę w odległości powyżej 50 km od miejsca zamieszkania.



Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania uczestników projektu, to przystępując do projektu zamieszkiwali oni następujące powiaty (patrz mapa poniżej): kwidzyński – 255; wejherowski – 59; człuchowski – 45; kartuski – 43; chojnicki – 43; słupski – 43; m. Słupsk – 30; sztumski – 30; bytowski – 27; nowodworski – 24; malborski – 23; starogardzki – 21; kościerski – 14; tczewski – 12; lęborski – 7; gdański – 4; pucki – 2.



Jeśli chodzi o miejsce wykonywania pracy/miejsce zatrudnienia, to uczestnicy znajdowali zatrudnienie przede wszystkim w następujących powiatach: kwidzyński (250 osób); m. Gdańsk (78 osób); słupski (42 osoby); wejherowski (36 osób); człuchowski (34 osoby); chojnicki (33 osoby); kartuski (26 osób); m. Gdynia (24 osoby); bytowski (22 osoby); m. Słupsk (21 osób); tczewski (18 osób); gdański (13 osób); m. Sopot (11 osób). Okres, na jaki uczestnicy zawierali umowy zatrudnienia w trakcie realizacji projektu (pierwsza umowa uczestnika):

Krócej niż 1 miesiąc  
16 osób

1 – 3 miesiące  
102 osoby

3 miesiące i dłużej  
562 osoby

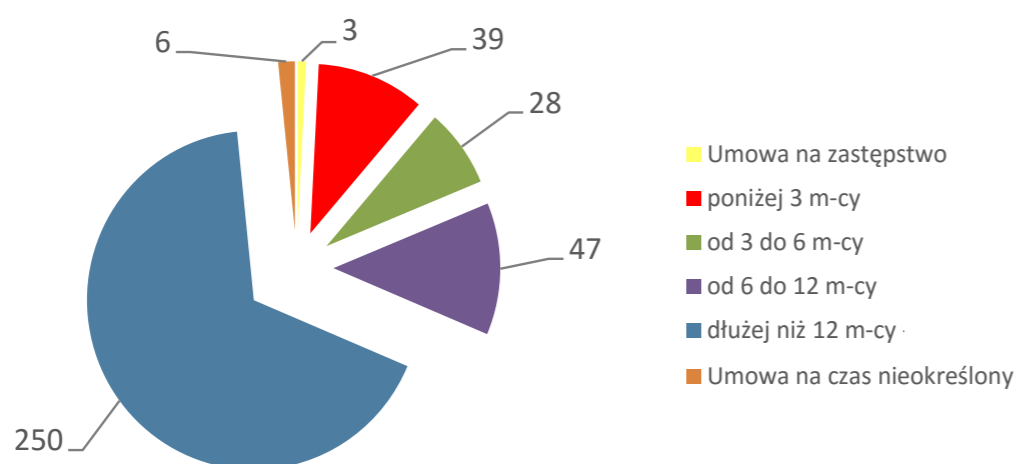
Spośród osób, które pozostawały w zatrudnieniu 3 miesiące i dłużej (562 osoby), 367 osób przepracowało dokładnie 3 miesiące, a ponad 3 miesiące przepracowało 195 osób. Na czas nieokreślony pierwszą umowę z pracodawcą podpisało 10 uczestników, a 2 osoby zawarły umowy na zastępstwo (brak informacji o długości trwania umowy).

**562 osoby** dzięki udziałowi w projekcie **podjęły zatrudnienie** już przy pierwszej umowie **na co najmniej 3 miesiące**.

Spośród osób, które zawarły pierwszą umowę na okres 3 miesięczny lub krótszy, **373 uczestników podpisało kolejne umowy**, w tym: 353 osób z tym samym pracodawcą (przedłużenie zatrudnienia), a 20 osób z innym pracodawcą. Zatem w projekcie „Kierunek na pracę (...)” do rzadkości należały przypadki, że pracownicy podpisywali umowy z dwoma różnymi podmiotami. W większości przypadków odnotowywano kontynuację współpracy i przedłużanie umów z pracownikami.

Osoby, które przedłużyły umowy z tym samym pracodawcą lub podpisały kolejną umowę z innym pracodawcą, podpisywały umowy na okres: umowa na zastępstwo – 3 osoby; poniżej 3 m-cy – 39 osób; od 3 do 6 m-cy – 28 osób; od 6 do 12 m-cy – 47 osób; dłużej niż 12 m-cy – 250; na czas nieokreślony - 6 osób.

Biorąc pod uwagę wszystkie zawarte umowy (pierwsza, kolejne umowy) **337 uczestników** projektu podjęło zatrudnienie na okres dłuższy niż 12 miesięcy, w tym **16 osób** na czas nieokreślony.



## Rozdział 6 Wnioski i rekomendacje

### Wniosek 1.

Projekt „Kierunek na pracę (...)” ze względu na swoją specyfikę był pierwszym testem w zakresie zlecenia usług rynku pracy zewnętrznym podmiotom niepublicznym w województwie pomorskim. Na podstawie rezultatów projektu, a także zrealizowanych badań, można stwierdzić, że zlecenie usług jest zasadne i przynosi wiele korzyści. Poziom realizacji założeń projektowych i osiągnięcie oczekiwanych poziomów wskaźników docelowych jest miarą sukcesu tego projektu.

W aspekcie wzajemnej współpracy zarówno zleceniodawca (WUP w Gdańsku), jak i Wykonawca (PARR S.A.), ocenili, że projekt był zarządzany poprawnie i realizowany prawidłowo. Współpraca podmiotów przebiegała sprawnie, a projekt był zarządzany w sposób partnerski. Podobnie pozytywnie oceniono współpracę z innymi partnerami (OPS, PUP, OHP, urzędy miast i gmin). Mimo obaw związanych ze współpracą z pracodawcami, okazało się, że pracodawcy bardzo chętnie nawiązywali współpracę z PARR S.A.

Większość uczestników podkreśliła, że byli zadowoleni z udziału w projekcie. Zwracali przede wszystkim uwagę na bardziej indywidualne podejście do ich potrzeb niż we wsparciu, które oferowały powiatowe urzędy pracy. Ze względu na specyfikę swoich działań i formalne obciążenia pracy, w ocenie uczestników projektu, powiatowe urzędy pracy nie były w stanie poświęcić tyle czasu, ile oczekiwali klienci tych instytucji. Wielokrotnie uczestnicy podkreślali również fakt miłej atmosfery, którą tworzyli realizatorzy projektu, doceniano profesjonalizm i chęć niesienia pomocy. W wielu wypowiedziach jako najbardziej pozytywny element projektu wskazywano profesjonalną i sympatyczną obsługę uczestników.

### Rekomendacja 1.

Projekty polegające na zleceniu usług rynku pracy innym podmiotom przynoszą zamierzone efekty i powinny być realizowane w przyszłości. Projekt „Kierunek na pracę (...)” może być w tym kontekście dobrą praktyką, z zastrzeżeniem pewnych zmian, które zasugerowano w kolejnych rekomendacjach.

### Wniosek 2.

Założona liczba osób do objęcia wsparciem była zbyt duża w stosunku do czasu realizacji projektu, budżetu projektu oraz do liczby osób zaangażowanych w jego realizację. Miało to negatywny wpływ na poziom intensywności wsparcia udzielanego uczestnikom. Część z nich musiała czekać na wsparcie stosunkowo długo od momentu przyjęcia do projektu. Zdarzało się, że uczestnicy oczekiwali nawet kilka miesięcy na pierwsze działania wspierające. W związku z tym w ramach badania sygnalizowane były opóźnienia w realizacji wsparcia, zbyt mała intensywność wsparcia oraz zbyt mały kontakt z realizatorami wsparcia. Taka sytuacja mogła mieć negatywny wpływ na poziom zaangażowania uczestników, ich motywację do wprowadzenia zmian, a co za tym idzie na efekty działań projektowych.

Według kadry WUP w Gdańsku, liczba uczestników, która zapewniłaby możliwość prowadzenia efektywnych działań projektowych powinna być ustalona na poziomie 50-60% założonej wartości docelowej.

### Rekomendacja 2.

Projekty tego typu muszą zostać prawidłowo „zbilansowane”, aby każdy uczestnik otrzymał odpowiednią do potrzeb intensywność wsparcia, w jak najkrótszym czasie od momentu przystąpienia do projektu. Można to osiągnąć poprzez zrationalizowanie liczby uczestników (w przypadku projektu dysponującego środkami finansowymi jak w projekcie „Kierunek na pracę (...)” do liczby około 600 osób) lub zwiększenie zasobów projektu, zarówno w sensie finansowym, jak i kadrowym.

### Wniosek 3.

Jednym z najczęściej wskazywanych elementów utrudniających realizację projektu, na który wskazywali zarówno realizatorzy, jak i uczestnicy projektu, był zbyt rozbudowany element administracyjny projektu, który określany był najczęściej mianem „nadmiernej biurokracji”.

Przedstawiciele PARR S.A. i WUP w Gdańsku podkreślili, że ze względu na bardzo dużą ilość dokumentów do wypełnienia oraz kłopotów z interpretacją niektórych warunków rozliczeń finansowych dochodziło do niedokładności w zakresie kompletowania dokumentacji. W konsekwencji prowadziło to do opóźnień w zakresie kontroli dokumentacji oraz w rozliczeniach. Podobne zastrzeżenia zgłaszali również uczestnicy projektu, którzy musieli wypełniać bardzo dużą liczbę dokumentów (oświadczenia, zaświadczenia, dodatkowe wyjaśnienia formalne), co wpłynęło negatywnie na ich ocenę projektu, a w skrajnych przypadkach wpłynęło na zniechęcenie do udziału we wsparciu. Czasami uczestnicy rezygnowali z ubiegania się o refundację, jeśli zwrot za poniesione wydatki nie rekompensował im włożonego trudu i poświęconego czasu na uzyskanie niezbędnych dokumentów.

Również pracodawcy uczestniczący w projekcie w zakresie dopełniania obowiązków administracyjnych wykazywali pewien opór. Pracodawcy mieli zastrzeżenia do faktu, że ujawniają wewnętrzne informacje dotyczące funkcjonowania swoich przedsiębiorstw i polityki kadrowej, w tym kwestii dotyczących szczegółów zawieranych umów, ich rodzaju, wysokości wynagrodzeń, itp.

Innym istotnym elementem, który miał wpływ na realizację projektu była specyfika podmiotu administracji publicznej jakim jest WUP w Gdańsku. Innowacyjne rozwiązania proponowane w projekcie wymagają dodatkowych działań wspierających zarządzanie zmianą oraz kreujących środowisko przyjazne realizacji zadań niestandardowych w ramach struktur organizacyjnych urzędu.

### Rekomendacja 3.

Istotnym elementem usprawniającym realizację projektu byłoby uproszczenie elementu administracyjnego. W miarę możliwości należałoby dążyć do jak największego uproszczenia, zminimalizowania wymaganej dokumentacji. Ponadto, w ramach struktur organizacyjnych WUP w Gdańsku należy kreować środowisko przyjazne realizacji zadań niestandardowych.

### Wniosek 4.

Kwestią bardzo istotną, w kontekście tego rodzaju projektów jest sposób rozliczania się instytucji realizującej wsparcie dla uczestników w formie zaliczkowej. W ramach projektu „Kierunek na pracę (...)” to Wykonawca brał na siebie ciężar finansowy wszystkich podjętych działań, a dopiero w następstwie wydanych środków ubiegał się o refundację poniesionych kosztów. Stanowiło to duże obciążenie

finansowe Wykonawcy, przez co w jak najkrótszym czasie starał się zakwalifikować do projektu jak największą liczbę uczestników, aby firma mogła zachować płynność finansową. Taka sytuacja miała negatywny wpływ na uczestników, ponieważ część z nich musiała długo oczekiwać na podjęcie pierwszych działań wspierających aktywizację zawodową.

### Rekomendacja 4.

Aby usprawnić realizację projektu rekomenduje się w kwestiach finansowania wprowadzenie systemu zaliczkowego. Dzięki temu Wykonawca programu aktywizacji zawodowej będzie mógł efektywnie realizować swoje zadania.

### Wniosek 5.

Jednym z podstawowych elementów decydujących o sukcesie wsparcia jest odpowiedni poziom motywacji uczestników projektu. Bardzo często motywację uczestników należy podbudować poprzez realizację wsparcia projektowego. W związku z tym, temu elementowi należy poświęcić więcej uwagi. Uczestnicy muszą poczuć, że znalezienie się w sytuacji bezrobocia nie jest tylko ich winą, że są osobami wartościowymi i od nich zależy czy uda się im dokonać zmiany. Osoby mające trudną sytuację życiową, psychologiczną, wymagają nieco odmiennej strategii postępowania i traktowania (tzw. prowadzenia za rękę). W takich przypadkach pojawia się znacząca bariera w dostępie do zatrudnienia, którą należy pokonać we współpracy z tą osobą. Jeżeli ten element nie zostanie spełniony, żadne wsparcie szkoleniowe nie przyniesie oczekiwanych efektów. Jeśli uczestnik projektu jest zmotywowany, to nie potrzebuje dużej liczby spotkań ze specjalistami, a w dużej mierze znalezienie pracy umożliwi mu po prostu przesyłanie oferty pracy. Uczestnicy projektu jako jedną z najmocniejszych jego stron wskazywali bardziej indywidualne podejście niż odczuwali to we współpracy z PUP. Z drugiej jednak strony jako jedną ze słabszych stron wskazywano brak zindywidualizowanego podejścia do uczestnika. Można więc uznać, że osoby, które otrzymały wsparcie motywacyjne bardziej doceniły jego znaczenie, natomiast nie dla wszystkich osób Wykonawca był w stanie taką opiekę zapewnić na adekwatnym poziomie.

Istotną kwestią był też brak możliwości usunięcia/wykreślenia uczestnika, który ewidentnie nie był zainteresowany podjęciem zatrudnienia, a jedynie samym udziałem w projekcie. Osoby takie odmawiały przyjmowania ofert pracy, nie były realnie zainteresowane zmianą sytuacji zawodowej.

### Rekomendacja 5.

W projekcie należy zapewnić adekwatną liczebnie kadrę opiekunów, coachów czy trenerów pracy, którzy zapewnią uczestnikom stosowne wsparcie w celu wzmocnienia ich motywacji do przeprowadzenia zmiany w sytuacji zawodowej. Można osiągnąć to poprzez zwiększenie skali finansowania projektu (więcej etatów) lub ograniczając liczbę uczestników. Z drugiej strony należy zapewnić Wykonawcy wsparcia możliwość wykluczenia z projektu osób, które mimo udzielonego wsparcia motywacyjnego nie zamierzają podjąć zatrudnienia, a jedynie wykazują zainteresowanie dalszym udziałem w projekcie.

### Wniosek 6.

Wsparcie aktywizacyjne zastosowane w projekcie było bardzo przydatne z perspektywy uczestników. Jednak istotnym elementem, o który należałoby uzupełnić proponowaną ofertę jest staż zawodowy. Dzięki stażom możliwe byłoby przyjrzenie się funkcjonowaniu uczestnika w realnym środowisku pracy i udzielenie mu ewentualnego wsparcia dodatkowego, które posłużyłoby wyeliminowaniu barier utrudniających długotrwałe zatrudnienie.



Drugim elementem, o który warto rozszerzyć ofertę wsparcia jest finansowanie dojazdów kandydatów do biur rekrutacyjnych i na umówione wizyty z coachami, trenerami pracy. Wydatki takie dla osób nieposiadających dochodów są często barierą uniemożliwiającą w pełni efektywne uczestniczenie we wsparciu projektowym.

Kolejnym elementem, o który warto uzupełnić działania projektowe, jest udzielanie wsparcia w zakresie czasowego zakwaterowania uczestników w sytuacji, gdy praca jest wykonywana poza miejscem dotychczasowego zamieszkania lub ułatwienie dostępu do lokali mieszkalnych, jeśli uczestnik zdecyduje się na przeprowadzkę. Wprowadzie zastosowany w ramach projektu dodatek relokacyjny był rozwiązaniem, które służyło temu celowi, ale nie było ono w stanie błyskawicznie zaspokoić potrzeb finansowych uczestników. Kolejnym elementem, o który warto uzupełnić oferowane wsparcie dla uczestników, jest przeznaczenie środków finansowych na tzw. zmiany wizerunkowe uczestników projektu. W badaniu wykazano, że osoby biorące udział w projekcie często były osobami o niskich dochodach, dużych deficytach materialnych i należałoby je wspierać również wizerunkowo pod względem atrakcyjności fizycznej i zawodowej. Wsparcie takie miałoby wzmocnić uczestników pod względem pewności siebie, poczucia własnej wartości, zarówno jako indywidualnej osoby, ale przede wszystkim jako potencjalnego, atrakcyjnego pracownika.

### Rekomendacja 6.

Warto wprowadzić dodatkowe formy wsparcia uczestników projektu:

- ➔ staż (długość stażu zależna od stopnia skomplikowania wykonywanej pracy - od 1 do 6 miesięcy);
- ➔ refundacja kosztów dojazdów na spotkania rekrutacyjne i spotkania z coachem (środkami finansowymi na ten cel mógłby dysponować i zarządzać coach/opiekun);
- ➔ wsparcie uczestników w zakresie zakwaterowania z wykorzystaniem modelu kontrolowanego wynajmu mieszkań, zanim osoba zapewni sobie stałe źródło utrzymania/dochodu;
- ➔ wsparcie uczestników w zakresie wizerunkowym poprzez indywidualne zajęcia z wizażu i stylizacji (np. wizyty u fryzjera, kosmetyczki, stylisty).

## Załączniki

### Załącznik nr 1. Opis metod badawczych zastosowanych w ewaluacji projektu

#### Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)/wywiady indywidualne pogłębione (IDI)

##### Opis techniki badawczej

W wywiadzie telefonicznym wspomagany komputerowo osoba prowadząca wywiad siedzi przed terminalem komputerowym i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania.

##### Uzasadnienie zastosowania w kontekście celów badania

- ➔ możliwość przebadania licznej grupy respondentów w krótkim czasie,
- ➔ wysoki stopień obiektywizacji wyników badania,
- ➔ możliwość sprawnego pozyskania opinii osób znacznie rozproszonych przestrzennie,
- ➔ możliwość uogólnienia wyników badania na całą populację,
- ➔ wykorzystanie oprogramowania komputerowego, kontrolującego jakość zbieranego materiału badawczego,
- ➔ wysoki komfort badania dla uczestniczących w nim respondentów,
- ➔ powszechna dostępność telefonu.

##### Próba

Próba badawcza do wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI została dobrana na drodze warstwowo-losowego doboru. Próba badawcza objęła 700 uczestników projektu – po 350 respondentów w dwóch turach realizacji wywiadów telefonicznych. W pierwszej losowanie nastąpiło w grupie uczestników, którzy uzyskali zatrudnienie bądź zrealizowali wsparcie zaplanowane w IPDZ (w tym 100 osób po 3 miesiącach po zakończeniu udziału w projekcie), natomiast w drugiej turze losowanie nastąpiło wśród osób, które zakończyły udział w projekcie co najmniej 3 miesiące przed realizacją badania.

##### Realizacja badania

Pierwotnym założeniem była realizacja badań CATI w dwóch turach z udziałem 700 respondentów – po 350 w każdej turze. Pierwsza tura badania CATI, zaplanowana na okres marzec – czerwiec 2014 r. i w tym czasie przeprowadzona, objęła jednak mniej respondentów – 214 osób. Pierwsza tura badania skierowana była do uczestników projektu, którzy uzyskali zatrudnienie bądź zrealizowali wsparcie zaplanowane w IPDZ (w tym 100 osób po 3 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie). Zgodnie z przekazaną Wykonawcy bazą PEFS uczestników spełniających przyjęte warunki było 320, co uniemożliwiło osiągnięcie wymaganej liczebności próby badawczej podczas I tury CATI. Zrealizowano łącznie 214 wywiadów CATI, osiągając wysoki wskaźnik responsywności, wynoszący 66,9%. W związku z niemożnością osiągnięcia próby badawczej na poziomie 350 respondentów podczas I tury CATI, nastąpiło zwiększenie próby badawczej podczas II tury CATI, tak aby łączna liczba respondentów wynosiła 700. W ramach II tury bez większych problemów przeprowadzono 486 wywiadów i uzyskano zakładaną populację w wysokości 700 respondentów.

### Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (CAWI)

Opis techniki badawczej	Metoda zbierania informacji w ilościowych badaniach rynku i opinii publicznej, w której respondent jest proszony o wypełnienie ankiety w formie elektronicznej.
Uzasadnienie zastosowania w kontekście celów badania	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ niski koszt metody,</li> <li>➤ szybki dostęp do uzyskanych danych oraz możliwość szybkiej analizy, ponieważ dane bezpośrednio po uzyskaniu są już w formie elektronicznej,</li> <li>➤ brak ryzyka błędu popełnianego przez ankietę,</li> <li>➤ w przypadku zauważenia błędu już po stworzeniu ankiety łatwiej jest go skorygować niż w przypadku klasycznych ankiet papierowych.</li> </ul>
Próba	Ankieta wysłana została do wszystkich uczestników badania, którzy podali swój adres e-mail w bazie PEFS. Zastosowanie metody CAWI umożliwiło objęcie badaniem wszystkich osób dostępnych w bazie PEFS, które jednocześnie podały swój adres e-mail. Po usunięciu błędnych adresów e-mail, ankietę w obu turach wysłano do 525 osób. Pierwsze badanie odbyło się po stworzeniu dla jego uczestników IPDZ – tj. na początku udziału w projekcie, drugie – po zakończeniu udziału w projekcie.
Realizacja badania	W pierwszej turze badania ankietę wypełniły 163 osoby, co daje zwrot na poziomie 31%, a w drugiej – 120 osób (zwrot na poziomie 22,9%).

### Wywiady indywidualne pogłębione (IDI)

Opis techniki badawczej	Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem, wybranym ze względu na jego powiązanie z tematyką badań. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów. IDI pozwalają skutecznie określić przyczyny zidentyfikowanych zjawisk, wyjaśnić obecność zaobserwowanych faktów, a to wszystko dzięki odwoływaniu się do doświadczeń respondentów, zapewnieniu im większej swobody wypowiedzi, a przede wszystkim możliwości dopytywania ich o ważne dla realizacji badania kwestie.
-------------------------	--

Uzasadnienie zastosowania w kontekście celów badania	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ możliwość uzyskania pogłębionych i wyczerpujących odpowiedzi od konkretnych, wartościowych dla realizacji celów badania osób,</li> <li>➤ możliwość odkrycia podczas realizacji wywiadów takich kwestii, których nie uwzględniono na etapie planowania badania,</li> <li>➤ możliwość wyjaśnienia zidentyfikowanych zjawisk, poznania ich przyczyn, motywów, skutków,</li> <li>➤ możliwość obserwowania reakcji i mimiki respondenta, co wzbogaca materiał badawczy (np. mimika może sygnalizować zmęczenie, stres bądź zdenerwowanie respondenta, co ułatwia pracę moderatorowi realizującemu badania, a także pomaga w weryfikacji odpowiedzi osoby badanej),</li> <li>➤ możliwość dopytania respondenta o ważne dla realizacji celów badania kwestie i pogłębienia szczególnie istotnych zagadnień,</li> <li>➤ większe, niż w przypadku technik ilościowych, zaangażowanie respondenta w badanie, spowodowane bezpośrednią obecnością moderatora wywiadu,</li> <li>➤ zapewnienie swobody wypowiedzi respondentowi, co pozwala odkryć ważne dla realizacji celów badania szczegóły, związane z doświadczeniami badanych osób,</li> <li>➤ możliwość uzupełnienia, wyjaśnienia i poprawnej interpretacji wyników badania ilościowego dzięki pogłębionym wypowiedziom respondentów.</li> </ul>
Próba	<p>Próba badawcza do indywidualnych wywiadów pogłębionych została dobrana na drodze celowego doboru próby.</p> <p>W wywiadach IDI wzięło udział 20 uczestników projektu. Respondenci do wywiadów IDI zostali wybrani ze względu na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ rodzaj wsparcia, z jakiego skorzystali w ramach projektu,</li> <li>➤ efekt uczestnictwa w projekcie – nieuzyskanie zatrudnienia w ramach projektu, uzyskanie zatrudnienia, lecz jego nieutrzymanie oraz podjęcie i utrzymanie zatrudnienia dzięki udziałowi w projekcie,</li> <li>➤ cechy społeczno-demograficzne – płeć, wiek, obszar zamieszkania, wykształcenie.</li> </ul> <p>Ponadto wywiady IDI przeprowadzone zostały łącznie z 12 osobami zaangażowanymi w realizację projektu. Próba badawcza do IDI objęła:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 3 osoby zaangażowane w realizację projektu ze strony WUP w Gdańsku,</li> <li>➤ 5 osób zaangażowanych w realizację projektu ze strony PARR S.A.,</li> <li>➤ 4 osoby zaangażowane w realizację projektu ze strony instytucji współpracujących.</li> </ul>
Realizacja badania	W ramach badania przeprowadzono 32 wywiady pogłębione.

## Case Studies

## Opis techniki badawczej

To szczegółowe opisy rzeczywistych przypadków, pozwalające wyciągnąć wnioski na temat ich przebiegu, przyczyn i rezultatów, a służące promocji i upowszechnieniu określonego modelu działania/współpracy/ uwarunkowań. Celem Case Studies jest przedstawienie koncepcji wartych skopiowania, wdrożenia przez kolejne podmioty z uwagi na jego korzyści, lecz także przedstawienie możliwych pułapek i trudności oraz sposobów na ich uniknięcie.

## Uzasadnienie zastosowania w kontekście celów badania

- szerokie upowszechnienie informacji o tym, co w projekcie się sprawdza i jakie działania były szczególnie istotne dla poprawy sytuacji społeczno-zawodowej uczestników projektu,
- uzyskanie sposobu na ukazanie dobrych praktyk i wartościowych modeli działania, które mogą zostać wykorzystane jako źródła inspiracji zarówno dla głównych odbiorców wyników badania, jak i potencjalnych uczestników realizowanego projektu,
- sposób na ukazanie praktycznej strony funkcjonowania projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
- uatrakcyjnienie raportu końcowego z ewaluacji dzięki zamieszczeniu opisów przypadków wybranych uczestników projektu,
- zaprezentowanie praktycznego działania projektu osobom, które nie są z nim związane – potencjalnym uczestnikom, mieszkańcom regionu, mediom, instytucjom wspierającym poruszanie się osób na rynku pracy.

## Próba

Próba badawcza do Case Studies została utworzona na drodze celowego doboru próby. Wskazany sposób doboru próby polegał na świadomym i celowym wyborze jednostek przez badacza, które jego zdaniem posiadały cechy wartościowe w kontekście realizacji celów badania.

W ramach badania zostało opracowanych 6 Case Studies na podstawie wywiadów IDI z uczestnikami projektu. Spośród 20 wywiadów IDI wskazane zostały przez zespół badaczy te, na podstawie których można opracować wyczerpujące i inspirujące Case Studies, zawierające następujące elementy:

- praktyczną stronę funkcjonowania projektu z punktu widzenia jego uczestnika, co może zachęcić do skorzystania ze wsparcia potencjalnych uczestników (zilustrowanie ścieżek przebytych przez uczestników, rozwiązanych dzięki udziałowi w projekcie problemów, rodzaju uzyskanego wsparcia),
- najskuteczniejsze i najbardziej przydatne formy wsparcia, które pomogły uczestnikom osiągnąć sukces na rynku pracy,
- korzyści płynące z mobilności na rynku pracy, prezentujące ją w pozytywnym świetle, podkreślające korzyści, z jakimi się wiąże, przełamujące stereotypy i łączone z nią obawy,
- zmiany w życiu społecznym i zawodowym uczestników projektu (nowa praca, nowa wiedza, rozwój),

- praktyki warte upowszechnienia,
- przykłady uzyskania zatrudnienia (umowa o pracę, umowa zlecenia, własna działalność gospodarcza) przez uczestników projektu.

## Realizacja badania

W ramach badania skutecznie opracowane zostało 6 Case Studies, które wyczerpywały przedstawione powyżej założenia.

## Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)

## Opis techniki badawczej

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) to swobodna dyskusja grupy respondentów na dany temat, prowadzona przez moderatora i odbywająca się zgodnie z przygotowanym wcześniej scenariuszem. Zadaniem moderatora jest ukierunkowywanie rozmowy, by nie odbiec od omawianego tematu, a także kontrola procesów grupowych – pilnowanie, by każdy badany miał szansę zabrać głos, sterowanie rozmową, utrzymywanie uwagi i zainteresowania respondentów. Jedną z największych zalet wywiadu grupowego jest wykorzystanie interakcji grupowych – wypowiedź jednej osoby często generuje wypowiedź drugiej, istnieje możliwość zajmowania stojących do siebie w opozycji stanowisk, wspólnego tworzenia pomysłów, konfrontowania różnych punktów widzenia. Moderator realizujący badanie zostaje wcześniej przeszkolony, by mógł sprawnie sterować dyskusją. Posiada on szerokie możliwości wykorzystania w badaniu materiałów pomocniczych – zdjęć, ulotek, plakatów. Może również zastosować techniki projekcyjne, służące dotarciu do ukrytych postaw i motywacji uczestników badania.

## Uzasadnienie zastosowania w kontekście celów badania

- możliwość zebrania pogłębionego materiału badawczego, pochodzącego ze swobodnych wypowiedzi osób badanych,
- możliwość zebrania w krótkim czasie dużej ilości danych o charakterze jakościowym,
- możliwość, dzięki obecności podczas badania kilku osób, analizy zagadnień, co do których nie ma jednoznacznej opinii,
- możliwość poznania opinii, postaw i ocen respondentów, co jest pomocne zarówno do identyfikacji obszarów problemowych i wypracowywaniu działań zaradczych, jak i prawidłowej interpretacji danych ilościowych,
- możliwość uzyskania pogłębionej wiedzy dzięki wzajemnemu inspirowaniu się uczestników wywiadu,
- możliwość wykorzystania potencjału grupowego - skonfrontowania różnych stanowisk oraz wspólnego tworzenia pomysłów na właściwe ukierunkowanie projektu.

## Próba

Próba badawcza do zogniskowanego wywiadu grupowego została utworzona na drodze celowego doboru próby badawczej.

Próba badawcza do zogniskowanego wywiadu grupowego FGI obejmuje minimum 8, a maksimum 10 osób. Do wywiadu FGI zaproszono:

- 3 osoby zaangażowane w projekt ze strony WUP w Gdańsku,
- 5 osób zaangażowanych w projekt ze strony PARR S.A.

Jednym z celów przyjętych w badaniu była ocena sposobu zarządzania projektem oraz współpracy między instytucjami zaangażowanymi w badaną inicjatywę. Zasadne zatem było zaproszenie do badania konkretnych osób, które zajmują się wdrażaniem projektu i posiadają wiedzę stosowną do zakresu badania. Tylko takie osoby mogły wnieść wartość do projektu ewaluacyjnego, pozwalając w pełni zrealizować wskazany cel badawczy.

## Realizacja badania

W wywiadzie wzięły udział wszystkie zaproszone osoby i odbył się on zgodnie z zaplanowanym scenariuszem.

## Desk research

## Opis techniki badawczej

Desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie, a tym samym obecności ankieterów czy moderatorów. Wśród jej głównych zalet należy wymienić łatwy dostęp do materiałów, rezygnację z procesu zbierania danych, a w konsekwencji skrócenie czasu badania. Wśród głównych wad należy jednak wskazać fakt, iż pozwala wykorzystać jedynie dostępne dane, które nie zawsze wystarczają do odpowiedzi na stawiane pytania badawcze. Z tego powodu służy częściej jako uzupełnienie procesu zbierania danych i eksploatacji zagadnień badawczych i zazwyczaj łączona jest z innymi technikami w celu zebrania całego niezbędnego materiału badawczego.

## Źródła danych

Dostępne raporty, opracowania, publikacje, związane tematycznie z przedmiotem badania ewaluacyjnego i takimi hasłami, jak mobilność zawodowa, rynek pracy, migracje, trendy adaptacyjne na rynku pracy, instrumenty wsparcia na rynku pracy.

## Uzasadnienie zastosowania w kontekście celów badania

- duży zakres danych już zebranych przez inne podmioty i dostępnych, co optymalizuje koszty realizacji planowanego badania,
- możliwość uzyskania wiedzy o przedmiocie badania i eksploatacji istotnych dla realizacji celów badania zagadnień, bo pomaga zespołowi badawczemu na początkowym etapie czynności badawczych,
- możliwość zapoznania się z barierami, istotnymi kwestiami czy ciekawymi pomysłami wykorzystanymi przez inne zespoły badawcze pracujące przy zbliżonym tematycznie projekcie badawczym, co pozwala uniknąć zagrożeń, uwzględnić potencjalne obszary ryzyka i efektywniej zrealizować planowane badanie.

**Załącznik nr 2.** Analiza publikacji związanych z tematem wsparcia mobilności przestrzennej i zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia – desk research.

#### ➤ Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2013

Raport jest efektem sondażu zrealizowanego przez Centrum Badania Opinii Społecznej, dotyczącego mobilności zawodowej Polaków oraz ich gotowości do zmiany miejsca pracy. Prezentuje częstotliwość zmian Polaków w obszarze zatrudnienia, przybliża grupy społeczno-demograficzne szczególnie mobilne na polskim rynku pracy, wskazuje czynniki najsilniej wpływające na potrzebę zmiany zatrudnienia, a także uwzględnia ocenę szans Polaków na rynku pracy. Przydatną częścią raportu jest również opis działań, jakie Polacy byliby w stanie podjąć w celu zdobycia lepszej pracy. Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania zajmuje wśród nich ostatnie miejsce, pomimo odnotowanego w ostatnich latach wzrostu odsetka osób gotowych na takie działanie. Do raportu dołączona jest również tabela, prezentująca wskaźnik gotowości do poświęceń w celu znalezienia zatrudnienia bądź zmiany pracy na lepszą w zależności od cech społeczno-demograficznych Polaków – płci, wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia, grupy społeczno-zawodowej, aktywności zawodowej, miejsca pracy, dochodów i oceny warunków materialnych gospodarstwa domowego, co pomaga wskazać grupy wymagające uwzględnienia podczas opracowywania form wsparcia nakierowanych na zwiększenie mobilności zawodowej.

#### ➤ Mobilność sposobem zdobywania i rozwijania kompetencji – od juniora do seniora, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2012

Publikacja jest efektem dyskusji podczas paneli badawczych i grup roboczych podczas konferencji zorganizowanej w Sopocie w dniach 17-19 października 2011 r., poświęconej mobilności edukacyjnej. Składa się z ośmiu tekstów, z których każde prezentuje mobilność zawodową w odmiennym ujęciu. Pierwszy dotyczy potencjału kształcenia formalnego i pozaformalnego we wzmocnianiu mobilności edukacyjnej. Drugie opracowanie prezentuje znaczenie mobilności w pobudzaniu aktywności obywatelskiej oraz przedstawia ją jako narzędzie sprzyjające włączeniu społecznemu. Trzeci tekst poświęcony jest mobilności jako narzędziu rozwoju instytucjonalnemu i transferu innowacji do edukacji. Czwarta część zbioru przedstawia mobilność jako narzędzie służące podnoszeniu jakości kształcenia nauczycieli. Piąty tekst w zbiorze prezentuje sposoby na zapewnienie jakości mobilności. Szóste opracowanie opisuje mobilność w kontekście procesów zachodzących na rynku pracy. Siódma część zbioru dotyczy wpływu mobilności na systemy edukacyjne i programy nauczania. Ósma, ostatnia część opracowania przedstawia potencjał i sposoby wsparcia wirtualnej mobilności.

#### ➤ Migracje szansą województwa pomorskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o., Sopot 2009

Raport jest efektem projektu realizowanego przez PBS DGA Sp. z o.o. od lipca 2008 r. do września 2009 r., którego celem było wsparcie publicznych służb zatrudnienia poprzez badanie migracji i upowszechnianie wiedzy na ten temat. Poświęcony jest trzem zasadniczym kwestiom – migracji przestrzennej, mobilności przestrzennej oraz mobilności zawodowej. Celem przeprowadzonych analiz było ustalenie, jakie branże charakteryzują się największą mobilnością swoich pracowników, jaka jest skala i jakie są kierunki zmian w obszarze zatrudnienia, jakie czynniki ekonomiczne, społeczne i psychologiczne determinują skłonność do wyjazdów, a także czy występują różnice między mobilnością deklarowaną a faktyczną. Ciekawe jest również określenie gotowości do zmiany zatrudnienia grup szczególnych na rynku pracy, takich jak mieszkańcy wsi, osoby długotrwale bezrobotne czy kobiety powracające na rynek pracy.

#### ➤ Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej, raport zrealizowany w ramach projektu systemowego „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, PBS DGA Sp. z o.o., Niziński & Borys Consulting Sp. z o.o., Sopot – Katowice 2010

Opracowanie powstało jako efekt badań realizowanych w ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach pod nazwą „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytet VI PO KL. Porusza ono kwestię mobilności na rynku pracy w dwojaki sposób – poprzez analizę danych zastanych oraz realizację badań jakościowych i ilościowych. Analiza desk research została przygotowana na podstawie danych GUS, prezentując dostępną już wiedzę na temat mobilności zawodowej, społecznej i przestrzennej. Badanie ilościowe dotyczyło tendencji w obszarze mobilności zawodowej i przestrzennej dostrzeganych przez pracodawców działających w regionie, natomiast badanie ilościowe pozwoliło lepiej określić gotowość i częstotliwość zmian zatrudnienia, deklarowane przez mieszkańców województwa. Raport jest pomocny w rozpoznawaniu zmian zachodzących na rynku pracy, będąc drogowskazem i źródłem wiedzy dla podmiotów zaangażowanych w aktywne jego kształtowanie.

#### ➤ Bezrobocie rejestrowane w województwie pomorskim w 2013 roku, Urząd Statystyczny, Gdańsk 2014

Opracowanie prezentuje statystyki dotyczące rejestrowanego bezrobocia w województwie pomorskim w 2013 r., dostarczając wiedzy na temat grup szczególnie dotkniętych brakiem pracy, powiatów o najwyższych wskaźnikach bezrobocia czy też sytuacji specyficznych grup na rynku pracy – osób powyżej 50 roku życia, osób niepełnosprawnych czy też osób długotrwale pozostających bez pracy.

#### ➤ Pomorski barometr zawodowy, PSDB sp. z o.o., Gdańsk 2013

Raport stanowi podsumowanie drugiego cyklu badania realizowanego w 2012 r. przez firmę PSDB Sp. z o.o. w ramach projektu „Pomorski Barometr Zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”, współfinansowanego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Raport prezentuje możliwe ścieżki rozwoju sytuacji na pomorskim rynku pracy oraz określa stopień niedopasowania popytu i podaży pracy. Raport charakteryzuje pomorski rynek pracy pod względem wykształcenia oraz branż, określa zapotrzebowanie na poszczególne zawody, definiuje strategiczne dla rozwoju województwa branże, a także przedstawia perspektywy i szanse pomorskiego rynku pracy, będąc wartościowym źródłem wiedzy o regionalnych tendencjach dla instytucji wspierających i kształtujących pomorski rynek pracy.

#### ➤ Migracje a rynek pracy w województwie lubelskim, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2010

Raport został przygotowany dla publicznych służb zatrudnienia województwa lubelskiego na potrzeby projektu „Migracje szansą województwa lubelskiego – wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO KL. Prezentuje wyniki badań terenowych, dotyczące migracji wewnętrznych, międzywojewódzkich i zagranicznych, czynników wpływających na skłonność do migracji, a także innych form mobilności w województwie, w tym dojazdów do pracy. Prezentowane w raporcie dane dotyczą zarówno osób pracujących, mogących zmienić pracę na lepszą, jak i osób bezrobotnych, a także innych

cech społeczno-demograficznych, takich jak płeć, wiek, wykształcenie, posiadanych doświadczeń zawodowych (np. praca za granicą), posiadanych oszczędności. Raport wskazuje zatem skalę przepływu pracowników między powiatami, regionami i krajami, poziom deklarowanej i faktycznej skłonności do migracji, branże i zawody charakteryzujące się najwyższą i najniższą mobilnością, a także determinanty migracji i mobilności zawodowej.

#### ➤ **Wspieranie aktywności zawodowej poprzez zarządzanie zjawiskiem migracji – analiza w województwie śląskim, Otawa Group sp. j., MillwardBrown SMG/KRC, Katowice 2010**

Raport przedstawia wyniki kompleksowego badania zrealizowanego w latach 2009-2010, dotyczącego śląskiego rynku pracy w kontekście migracji miejscowej ludności. Skupia się na zaprezentowaniu stanowisk trzech głównych grup respondentów – mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym (oszacowanie skali migracji i ogólnych postaw społecznych wobec migracji w województwie śląskim), osób, które doświadczyły migracji i bezrobotnych (poznanie postaw społecznych grup będących przedmiotem szczególnego zainteresowania rynku pracy, ze względu na zarządzanie migracją wewnętrzną) i przedsiębiorców (zaprezentowanie postaw wobec migracji w kontekście aktualnego zapotrzebowania na pracowników i realizowanej polityki zatrudnienia).

#### ➤ **Edukacja dorosłych w celu zwiększenia ich mobilności zawodowej, Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Rozwojem Ekonomicznym EEDRI, Łódź 2009**

Opracowanie jest skróconą wersją sprawozdania złożonego do koordynatora projektu „Edukacja dorosłych w celu zwiększenia ich mobilności zawodowej – GATOM”, finansowanego przez Program Kształcenia Komisji Europejskiej i realizowanego w ośmiu krajach Unii Europejskiej (Polsce, Austrii, Finlandii, Hiszpanii, Irlandii, Niemczech, Rumunii i Szwajcarii). Oprócz krótkiej charakterystyki cech szkoleń i środków stosowanych w edukacji dorosłych na przykładzie zawodu hydraulika, kucharza i opiekuna medycznego, opracowanie zawiera również zestaw rekomendacji dla instytucji centralnych i regionalnych oraz podmiotów świadczących usługi szkoleniowe, nakierowanych na rozwój mobilności zawodowej. Opracowanie kończy zaprezentowanie dobrych praktyk, ułatwiających osobom dorosłym uzyskanie odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, niezbędnych do odnalezienia się na rynku pracy i stymulowania mobilności zawodowej.

#### ➤ **Raport VIII/2010, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańsk 2010**

Raport opisuje stan rynku pracy w województwie pomorskim w IV kwartale 2009 r. i obserwowane na nim tendencje – poziom bezrobocia, poziom przedsiębiorczości, popyt na pracę, strukturę osób pracujących i wynagrodzeń, strukturę osób bezrobotnych z uwzględnieniem szczególnych grup na rynku pracy (bezrobotnych mieszkańców wsi, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych do 25 roku życia czy bezrobotne kobiety). Opracowanie uwzględnia również stan i przemiany rynku pracy w opinii pracodawców, a także ich działania w obszarze zatrudnienia – skalę przyjęć do pracy i zwolnień, oferowane płace, czynniki sprzyjające zatrudnianiu nowych pracowników, plany zatrudnieniowe, stosowane sposoby rekrutacji. Istotną częścią raportu jest również prezentacja zagrożeń i wyzwań, jakie pociąga za sobą rosnąca dynamika rynku pracy, wśród których mobilność zawodowa odgrywa istotną rolę. Presja wykazywania ciągłej aktywności zawodowej, osłabienie więzi z bliskimi poprzez wyzwania

zawodowe czy też poczucie braku przynależności z powodu częstych zmian miejsca pracy to tylko niektóre konsekwencje unowocześniania i uelastyczniania rynku pracy, wiążące się ze stresem, nerwicami czy nawet depresją. Taka wiedza może okazać się przydatna podczas konstruowania instrumentów wsparcia dla osób mobilnych na rynku pracy.

#### ➤ **Mobilność przestrzenna młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, Ośrodek Analiz Społecznych i Edukacji Kulturalnej oraz Magapp Józef Zajac dla Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, Wrocław 2013**

Osoby do 30 roku życia to szczególna grupa na rynku pracy, wymagająca wsparcia i stanowiąca odbiorców ostatecznych liczących projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Prezentowany raport w sposób wyczerpujący diagnozuje zdolność do mobilności przestrzennej młodych ludzi w celu znalezienia pracy, ukazując kierunki potencjalnej migracji zarobkowej, aspiracje zarobkowe, a także warunki, które muszą zaistnieć do przemieszczeń przestrzennych. Badanie podsumowane we wskazanym raporcie objęło również aspiracje życiowe młodych ludzi z Dolnego Śląska oraz ich postawy wobec migracji przestrzennych o charakterze zarobkowym. W raporcie można zatem znaleźć informacje na temat poczucia stabilności ekonomicznej młodych osób, oczekiwań młodych ludzi związanych z miejscem pracy, czynników pomagających w uzyskaniu zatrudnienia według młodych osób, skali migracji przestrzennych młodych osób czy też skutków mobilności przestrzennej dostrzeganych przez tę grupę na rynku pracy. Wartościowe jest również skupienie się w raporcie na barierach kulturowych, społecznych i ekonomicznych, które hamują mobilność zawodową osób do 30 roku życia. Ciekawych wniosków dostarcza również obszar badawczy poświęcony różnicom pokoleniowym związanym z oczekiwaniami wobec miejsca i warunków pracy. Raport stanowi efekt zrealizowanych badań jakościowych i ilościowych, obejmujących zarówno uczniów szkół ponadgimnazjalnych, studentów nauk humanistycznych i ścisłych oraz osób do 30 roku życia, które ukończyły już swoją edukację formalną – taki dobór badanych grup pozwolił na dokonanie porównań i uchwycenie istotnych różnic. Materiał badawczy od wskazanych grup zebrano przy użyciu różnych technik badawczych, a ponadto zorganizowano panel ekspertów, włączając do wypracowywania wniosków pracowników Wydziału Aktywizacji Zawodowej Urzędu Pracy, wykładowców Uniwersytetu Wrocławskiego, doradcę zawodowego z Biura Karier Politechniki Wrocławskiej, pracownika Urzędu Miasta oraz pracownika Wydziału ds. Migracji i Obywateli Urzędu Wojewódzkiego.

#### ➤ **Wewnętrzne migracje zarobkowe na Lubelszczyźnie, dr n. hum. Anita Majchrowska, Uniwersytet Medyczny w Lublinie, Lublin 2013**

Wskazana ekspertyza naukowa skupia się na analizie deklarowanych przez mieszkańców Lubelszczyzny skłonności migracyjnych, u których podłoża leżą czynniki ekonomiczne. Skupiono się tutaj na wewnętrznych migracjach zarobkowych, które mogą stać się udziałem badanych mieszkańców Lubelszczyzny. Analiza zwraca szczególną uwagę na zmienne społeczno-demograficzne, różnicujące postawy wobec potencjalnych migracji, takie jak płeć, poziom wykształcenia, wiek, miejsce zamieszkania oraz status zawodowy. Analiza objęła plany migracyjne mieszkańców regionu, plany zamieszkania w innym województwie, powody opuszczenia miejsca zamieszkania czy też planowany czas pobytu poza miejscem zamieszkania. Opracowanie zawiera również rekomendacje w obszarze wzmocnienia mobilności przestrzennej wewnątrz województwa.

### ➤ Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego, Centrum Doradztwa Strategicznego s.c., Kraków 2010

Wskazany raport prezentuje wyniki analizy treści materiałów zastanych, opracowanych na podstawie informacji z podkarpackich niepublicznych agencji zatrudnienia, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie oraz danych pozyskanych z Wojewódzkiego Ośrodka Informatyki Terenowego Banku Danych w Rzeszowie w ramach projektu „Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego (TMWP)”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem prowadzonych w ramach projektu analiz jest ustalenie kierunków i skali migracji mieszkańców Podkarpacia oraz indywidualnych motywów wpływających na ruch w obrębie poszczególnych ścieżek migracyjnych. Pierwsza część raportu to analiza zjawiska migracji, opierająca się na danych statystycznych pochodzących m.in. z Głównego Urzędu Statystycznego, Centrum Badania Opinii Społecznej czy też Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Rzeszowie. Druga część raportu prezentuje dane pochodzące od niepublicznych agencji zatrudnienia, mających możliwość organizowania pracy tymczasowej, poradnictwa zawodowego i doradztwa personalnego, a także zajmujących się pośrednictwem pracy. W trzeciej części opracowania znajdują się dane pochodzące z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, dotyczące transferu, natomiast w czwartej dane z Wojewódzkiego Zbioru Meldunkowego.

### ➤ Migracje zarobkowe wewnątrzwojewódzkie i międzypowiatowe mieszkańców województwa pomorskiego – prognoza do 2020 roku, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o., Sopot 2009

Raport prezentuje prognozy migracji zarobkowych wewnątrz województwa pomorskiego i pomiędzy jego poszczególnymi powiatami do 2020 r. Przyjęty horyzont czasowy pozwala zatem na opracowanie długofalowych strategii w oparciu o przewidywane trendy migracji. Raport został podzielony na 20 rozdziałów, które odpowiadają poszczególnym powiatom województwa pomorskiego.

### ➤ Wpływ funduszu Unii Europejskiej na saldo migracji wewnętrznych i zewnętrznych w Polsce, PSDB, Warszawa 2009

Wskazany raport prezentuje wyniki badania zrealizowanego na zamówienie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, którego celem było określenie rozmiarów wpływu środków finansowych UE na zewnętrzne i wewnętrzne migracje obywateli Polski i cudzoziemców. Przedstawia on rozmiar przepływów ludności spowodowanych wpływem do Polski środków europejskich, trendy w tym zakresie wraz z prognozą do 2015 r., strukturę demograficzną, społeczną i ekonomiczną migrantów, którzy zmienili miejsce zamieszkania dzięki funduszom europejskim, wpływ środków europejskich na powroty emigrantów do kraju oraz wpływ środków europejskich na napływ cudzoziemców do Polski.

### ➤ Społeczne skutki emigracji i migracji ze wsi do miast w Europie Środkowo-Wschodniej, na zlecenie Komisji Europejskiej, Wydział (DG) Zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, streszczenie, 2012

Raport prezentuje tendencje związane z mobilnością wewnętrzną w Polsce w kontekście rynku pracy, a także grup szczególnie narażonych na ubóstwo i wykluczenie społeczne. Prezentuje również główne wyzwania stojące przed Polską w obszarze polityki migracyjnej.

## Spis tabel

<b>Tabela 1.1</b> Oczekiwania uczestników wobec możliwości skorzystania z form wsparcia, a ich faktyczna realizacja (badania metodą CAWI) .....	30
<b>Tabela 1.2</b> Przyczyny niespełnienia oczekiwań uczestników projektu oraz braku realizacji projektu zgodnie z planem.....	33
<b>Tabela 3.1</b> Ocena przydatności IPDZ w kontekście aktywizacji zawodowej, podjęcia zatrudnienia.....	36
<b>Tabela 4.1</b> Ocena przydatności wsparcie opiekuna/coacha w kontekście aktywizacji podjęcia i utrzymania zatrudnienia .....	40
<b>Tabela 5.1</b> Najlepszy i najgorszy element projektu według jego uczestników.....	46
<b>Tabela 8.1</b> Sytuacja zawodowa uczestników badania co najmniej 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie według cech demograficznych.....	53

## Spis wykresów

<b>Wykres 1.1</b> Oczekiwania uczestników projektu .....	29
<b>Wykres 1.2</b> Spełnienie oczekiwań uczestników projektu (badanie CATI) .....	31
<b>Wykres 1.3</b> Spełnienie oczekiwań uczestników projektu oraz ocena przebiegu realizacji projektu (badanie CAWI) .....	32
<b>Wykres 2.1</b> Ocena przydatności form wsparcia .....	34
<b>Wykres 2.2</b> Ocena form wsparcia od najbardziej do najmniej przydatnych w kontekście poszukiwania zatrudnienia .....	35
<b>Wykres 3.1</b> Przydatność IPDZ w kontekście aktywizacji zawodowej i zgodność z oczekiwaniami uczestników projektu .....	37
<b>Wykres 3.2</b> Realizacja IPDZ zgodnie z planem w opinii uczestników .....	38
<b>Wykres 3.3</b> Elementy IPDZ, które zaproponowano uczestnikom projektu .....	39
<b>Wykres 4.1</b> Ocena przydatności wsparcia coacha/opiekuna w kontekście podjęcia zatrudnienia .....	41
<b>Wykres 5.1</b> Ogólna ocena wsparcia uzyskanego w projekcie .....	42
<b>Wykres 5.2</b> Odniesienie się do stwierdzenia „Projekt nic nie zmienił w moim życiu” .....	43
<b>Wykres 5.3</b> Zadowolenie z udziału w projekcie (badanie CATI) .....	44
<b>Wykres 5.4</b> Ocena zadowolenia z udziału w projekcie (badanie CAWI) .....	45
<b>Wykres 5.5</b> Przyczyny niezadowolenia z udziału w projekcie .....	46
<b>Wykres 5.6</b> Propozycje zmian w projekcie .....	48
<b>Wykres 6.1</b> Ocena poziomu zadowolenia ze współpracy uczestników z PARR S.A. ....	49
<b>Wykres 7.1</b> Ocena zmiany postaw dzięki udziałowi w projekcie .....	50
<b>Wykres 8.1</b> Sytuacja zawodowa uczestników projektu .....	52
<b>Wykres 9.1</b> Rozkład odpowiedzi na pytanie „Dzięki projektowi dostrzegam więcej zalet mobilności na rynku pracy” .....	55
<b>Wykres 9.2</b> Poziom zwiększenia świadomości na temat mobilności i jej zalet .....	55
<b>Wykres 10.1</b> Opinie badanych na temat tego, czy wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające do podjęcia zatrudnienia .....	56
<b>Wykres 10.2</b> Przyczyny braku trwałego zatrudnienia po uzyskanym wsparciu .....	57
<b>Wykres 10.3</b> Opinie badanych na temat tego, czy wsparcie uzyskane w projekcie było wystarczające do podjęcia zatrudnienia .....	58
<b>Wykres 10.4</b> Ocena przydatności poszczególnych form wsparcia w kontekście podjęcia i utrzymania pracy .....	59
<b>Wykres 11.1</b> Ocena przydatności wsparcia uzyskanego w projekcie po co najmniej 3 miesiącach od ukończenia udziału .....	60
<b>Wykres 11.2</b> Ocena wpływu wsparcia uzyskanego w projekcie na życie zawodowe po co najmniej 3 miesiącach od ukończenia udziału .....	60











Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk

tel. 58 326 18 01  
fax 58 326 48 94  
e-mail: [wup@wup.gdansk.pl](mailto:wup@wup.gdansk.pl)  
[www.wup.gdansk.pl](http://www.wup.gdansk.pl)